

## İş kanunu

(Resmî Gazete ile neşir ve ilân : 15 / VI / 1936 - Sayı : 3330)

No.  
3008

Kabul tarihi  
8 - VI - 1936

### Umumî hükümler

**BİRİNCİ MADDE** — Bir iş akti dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahud bedenen ve fikren çalışan kimseye «İşçi» denir.

Bir iş akti dolayısıyla kendi işyerinde, başka bir kimseyi bedenen veyahud bedenen ve fikren çalıştıran şahsa «İşveren» denir.

Müdürler, idare memurları ve umumiyet itibarile işin sevk ve idaresi vazifesini gören kimseler «İş veren vekili» dir. İş veren vekilinin bu sıfatla diğer işçilere karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya iş veren mesul tutulur.

İşçiler, doğrudan doğruya iş veren veya vekili tarafından olmayıp ta üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele aktetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl iş veren mesuldür.

İşçinin, birinci fıkranın tarifi veçhile, işini görmekte olduğu yere « İş yeri » denir. İş, sabit ve muayyen bir yerde yapılıyor ise o işin mahiyeti dolayısıyla bu yere bağlı bulunan diğer yerlerle avlu, istirahat, çocuk emzirme, yemek, uyku, banyo, muayene ve bakım, bedenî veya meslekî terbiye yerleri gibi sair müstemilât dahi iş yerinden sayılır.

**İKİNCİ MADDE** — A) Bu kanun, mahiyeti itibarile yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmağı icap ettiren iş yerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların işverenlerine tatbik olunur. İş kanununun tatbikatını temin ve takibe salâhiyettar makam tarafından bu hüküm mucibince tasnif edilmiş olmak vaziyetine karşı iş veren veya işçisi tarafından vukubulacak itirazlar İktisad vekâletince incelenerek kesin bir karara bağlanır.

B) Yılın her hangi bir devresinde tam veya fazla faaliyette bulunup öteki devrede büsbütün faaliyetten kalan veyahud faaliyetini azaltan iş yerleri için bunların faaliyet devresinde yolunda işleyebilmelerine muktazi işçi sayısı, kanunun hükümlerini tatbika esas tutulur.

C) Yukarıda yazılı (A) fıkrasının tarifine uyan vasıfta olmamakla beraber mahiyetleri ve ekonomik durumları itibarile bu kanunun her hangi bir faslının veya bir hükmünün kendilerine teşmili lâzım gelen işler bir nizamname ile tesbit olunur.

Ç) Çiftçilik, deniz ve hava işleriyle bir ailenin fertleri veya yakın akrabası bir araya toplanarak ve aralarına dışarıdan başka işçiler katılmayarak ev içinde yapılan işlere bu kanunun hükümleri şamil değildir.

**ÜÇÜNCÜ MADDE** — Bu kanuna göre sanayiden sayılacak işler şunlardır:

A) Her türlü madenleri veya diğer her hangi bir maddeyi topraktan çıkarma ve taş ocakları işleri;

B) Ham, yarı ve tam mamûl maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri;

C) Her türlü kurma (Montaj), tamir, temizleme, söküüp dağıtma işleri;

Ç) Bina yapılması ve tamiri ve tadili ve bozulup yıkılması işleri ve bunlara

yardımcı her türlü sınaî imalât işleri;

D) Yol, demiryolu, tramvay, liman, kanal, dalgakıran, tünel, köprü, lâğım ve kuyuların yapılması ve tamiri ve bataklık kurutma işleri;

E) Elektrik ve her türlü muharrik kuvvetler istihsalı, tahvili, nakli, tesisat ve tevziatı işleri;

F) Su ve gaz tesisatı ve işletmesi işleri;

G) Telefon, telgraf, telsiz telgraf ve telefon tesisatı ve işletmesi işleri;

H) Gemi ve vapur inşası, tamiri, tadili ve bozup dağıtma işleri;

I) Karada nakliyat işleri;

J) Göl ve nehirlerde insan veya eşya ve hayvanat nakli işleri,

K) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele ve limanlarda yükletilmesi, boşaltılması, ve işletilmesi işleri;

K) Matbaa işleri.

**DÖRDÜNCÜ MADDE** — Üçüncü maddede yazılı işler haricinde kalan her hangi bir işin sanayi işleri arasına konması lâzımgelip gelmeyeceğini tayine İktisad vekâleti salâhiyettardır.

**BEŞİNCİ MADDE** — Umumî, mülhak ve hususî bütçelerle belediye bütçelerinden maaş veya ücret alan memurlar ve müstahdemler bu kanun hükümlerine tâbi değildirler.

Umumî veya mülhak yahud hususî bütçelere veya belediye bütçelerine tahsisat konmak suretile doğrudan doğruya, yahud malî yardımda bulunularak dolayısıyla işletilen işyerlerinde maaşla veya ücretle idarî vazifeler gören memur ve müstahdemlere dahi bu kanun hükümleri tatbik olunmaz. Ancak İşveren vekili sıfatıyla bunlara taallûk eden mükellefiyet ve mesuliyet hükümleri caridir.

**ALTINCI MADDE** — Bu kanunda zikrolunan « ihbar » veya « tebliğ » lerin, alâkadar kimseye imza mukabilinde yapılması şarttır. İhbar veya tebliğin muhatabı, bunu kabul etmezse, keyfiyet, o yerde zabıt varakası ile tesbit edilir.

**YEDİNCİ MADDE** — Gerek ikinci maddenin «B» işaretli fıkrasında yazılı işlerden her hangi biri veya hepsi için, gerek üçüncü ve dördüncü maddeler mucibince sanayi işleri olmak üzere ayrılanlardan başka çalışma sahalarından bir kısmı veya umumu hakkında, işin mahiyetinin icap ettireceği şartlar dahilinde, bu kanun hükümlerinin tatbik tarzlarını gösteren nizamnameler çıkarılır.

## Birinci fasıl

### *İş akti*

**SEKİZİNCİ MADDE** — Mahiyetleri itibarile ancak otuz iş günü devam eden işlere «süreksiz iş» ve bundan fazla süren işlere «sürekli iş» denir.

Bu fasıl hükümlerinin sürekli işlere aid 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 22, 24, 25, 26 ve 29 neu maddelerinden maadası süreksiz işlere de şamildir. Süreksiz işlerde işbu maddelerin mevzuu olan meseleler hakkında borçlar kanunu hükümleri tatbik olunur.

**DOKUZUNCU MADDE** — Muayyen müddeti bir sene veya daha fazla olan sürekli iş akitlerinin yazı ile mukaveleye bağlanması mecburidir.

Yazılı mukavelelerde iş verenin ve işçinin isim ve hüviyetleri, yapılacak iş ve iş yerinin mevkii, verilecek ücret miktarı ve mukavelelenin müddeti ile iki tarafın mutabık kalacakları hususî şartlar sarahatle yazılmak lâzımdır.

Bu mukavelelerden alınacak her türlü resim miktarının tayini hususunda iş ücretinin aylık miktarının otuz liradan fazlası esas tutulur. İş mukavelesi noterlikte tasdik ettirildiği takdirde, noter harçları bu hükümden hariç kalır.

**ONUNCU MADDE** — Müddeti muayyen olmayan veya müddeti muayyen olmakla beraber otuz iş gününden fazla ve bir seneden eksik bulunan iş akitleri yazı ile mukaveleye bağlanmayabilir. Bu takdirde, iş veren, işçi her ne zaman isterse kendisine, umumî ve hususî bütün iş şartlarını gösteren ve imzasını taşıyan bir vesika vermekle mükelleftir.

Bu vesika her türlü resimden muaftır.

**ON BİRİNCİ MADDE** — Bir iş verenle müteaddit işçilerden mürekkep bir takım arasında «takım kılavuzu» olan işçi ile işçiler adına aktedilen mukaveleye «Takım mukavelesi» denir. Takım mukavelesinin, müddeti ne olursa olsun, yazı ile yapılması mecburidir.

Bu mukavelede iş verenin ve takıma dahil işçilerin isim ve hüviyetleri, yapılacak iş ve işyerinin mevkii, işçilerden her birine verilecek ücret miktarı, mukavele müddetinin muayyen veya gayrimuayyen olduğu ve mutabık kalınmış olan hususî şartlar tasrih kılınmalıdır.

Takım mukavelesinden alınacak her türlü resim miktarının tayini hususunda dokuzuncu madde hükmüne göre muamele olunur.

Takım mukavelesini imzalayacak olan takım kılavuzunun aynı işe alınan işçilerden biri olması şarttır.

Takım mukavelesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasile beraber, bu mukavele o işçi ile iş veren arasında doğrudan doğruya yapılmış sayılır. Ancak takım kılavuzu hakkında borçlar kanununun 110 ncu maddesi hükmü de mahfuzdur.

Takım mukavelesine girmiş olan işçilerin ücretleri iş veren tarafından her birine ayrı ayrı verilmek lâzımdır.

**ON İKİNCİ MADDE** — Sürekli iş akitlerinde, yaptığı iş itibarile bedenen çalışması fikren çalışmasına galib olan işçiler için tecrübe müddeti en çok bir aydır.

Yaptığı iş itibarile fikren çalışması bedenen çalışmasına müsavi veya galib olan işçiler için tecrübe müddeti her biri ile iş akti sırasında serbestçe tayin edilir.

Tecrübe müddetleri içinde taraflar, akti tazminatsız ve ihbarsız feshedebilirler. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı mahfuzdur.

**ON ÜÇÜNCÜ MADDE** — Müddeti muayyen olmayan sürekli iş akitlerinin iş veren veya işçi tarafından iş bitmezden önce feshedilmesi için diğer tarafa ihbarda bulunulmak şarttır.

**Fesih keyfiyeti:**

A) İşi altı aydan az sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek hafta nihayetinde;

B) İşi altı aydan bir buçuk seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek ikinci hafta nihayetinde;

C) İşi bir buçuk seneden üç seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek üçüncü hafta nihayetinde;

Ç) İşi üç seneden beş seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek dördüncü hafta nihayetinde mu-teber olur.

Bedenen ve fikren çalışan işçiler hakkındaki fesih keyfiyeti ise, yukarıda bedenî işçinin iş kıdemine göre yazılı bir haftadan dört haftaya kadar olan mühletlerden ikişer misli zaman geçtikten sonra muteber olur.

Bu mühletler asgarî olup mukavele ile arttırılabilir.

Bilûmum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir.

İhbar şartına riayet etmeyen taraf, yukarıda yazılı mühletlere aid ücretlerin tutarile beraber ayrıca işin mahiyetine göre miktarı hâkim tarafından takdir edilecek bir tazminat dahi ödemeğe mecburdur.

**ON DÖRDÜNCÜ MADDE** — Müddeti muayyen olan veya olmayan sürekli iş aktile bir iş verenin işine girmiş olan işçi, akit müddetinin bitmesinden önce yahud ihbar mühletine riayet etmeksizin işini bırakıp başka bir iş verenin işine girerse, aktin bu suretle ihlâlinden dolayı eski iş verenin zarar ve ziyandan işçinin mesuliyeti yanında, ayrıca yeni iş veren dahi, hâkimin takdir edeceği derecede mesuldür, şu şartlarla ki:

- 1 - İşçinin bu hareketine, yeni işine girdiği iş veren saik olmuş ise,
- 2 - Yeni iş veren, işçinin bu hareketini bile bile onu işine almışsa,
- 3 - Yeni iş veren, işçinin böyle bir harekette bulunduğunu öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmakta devam ederse.

**ON BEŞİNCİ MADDE** — Müddeti muayyen olsun veya olmasın, sürekli iş akitlerinde işçi, aşağıda sayılı hallerde, dilerse akti, müddetin hitamından evvel veya ihbar mühletini beklemeksizin, derhal feshetmek hakkını haizdir:

**I - Sıhî sebebler şunlardır:**

a) İş aktinin mevzuu olan işin yapılması, mukavelenin akti sırasında tahmin edilmeyen bir sebep dolayısıyla işçinin sıhhat veya hayatı için tehlikeli olursa;

b) İşçinin daimî surette yakından ve doğrudan doğruya temasta bulunduğu iş veren veya vekili yahut başka bir işçi, bulaşıcı veya istikrah verici bir hastalığa musab olursa.

**II - Ahlâk veya hüsnü niyet kaidelerine uymayan haller şunlar ve benzerleridir:**

a) İş akti yapıldığı sırada bu aktin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut hakikate uygun olmayan malûmat vermek veya beyanatta bulunmak gibi hallerle iş veren, işçiyi yanıltırsa;

b) İş veren veya vekili, işçinin veya ailesi tarafından birinin şeref ve namusuna halel getirecek veya ahlâkını ifsad edecek mahiyette sözler veya hareketlerde bulunursa;

c) İşçi, iş verenin veya vekilinin evinde ikamet ettiği takdirde, bunların yaşayış tarzları umumî ahlâk bakımından düzgün olmazsa;

ç) İş veren veya vekili işçiye veya ailesi efradından birine karşı tecavüz veya tehditte bulunursa, yahut işçiyi veya ailesi efradından birini kanuna mugayir bir harekete teşvik, tahrik veya sevkederse, yahut işçiye veya ailesi efradından birine karşı hapisle cezalandırılan bir suç irtikâb eylerse;

d) İş veren tarafından işçinin ücreti kanun ahkâmı veya iş mukavelesi şartları mucibince hesap veya tediye edilmezse;

e) Ücret, parça başına veya iş miktarı üzerinden tediye edilmek mukarrer olup ta iş veren tarafından işçiye yapabileceği sayı veya miktardan az iş verilerek baş-

ka bir gün fazla işle bu eksik telâfi edilmezse yahut iş şartları esaslı bir tarzda tebdil, tadil edilir veya tatbik edilmezse (mukavelede bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayid bulunmamak şartile);

III - İşçinin çalıştığı iş yerinde işin bir haftadan fazla müddetle tatil edilmesini mucib esbabı mücbire hâdis olursa (bu bir haftalık bekleme devresinde işçi yarım ücret alır).

ON ALTINCI MADDE — Müddeti muayyen olsun veya olmasın, sürekli iş akitlerinde, iş veren, aşağıda sayılı hallerde, dilerse, akdi müddetin hitamından evvel veya ihbar mühletini beklemeksizin, derhal feshetmek hakkını haizdir:

I - Sıhhî sebepler şunlardır :

a) İşçinin kendi kasdinden veya derbeder hayatından yahud işret iptilâsından veyahud suç mahiyetinde bir hareketinden mütevellid olmaksızın bir hastalığa veya arızaya uğraması takdirinde, bu hastalık veya arıza Hükûmetçe çıkarılacak bir nizamnamede tasrih edilecek müddetlerden fazla sürerse; yahud işçi, deruhde ettiği işi yapmayacak hale gelirse,

b) İşçinin bulaşıcı veya istikrah verici bir hastalığa musap olduğu anlaşılırsa (a bendinde yazılı olan nizamnamede bu gibi hastalıklar için dahi aynı esaslara müstenid hükümler bulunacaktır);

a bendinde sayılı sebeplerden mütevellid ve işçinin sunu taksirine mahmul olan hastalıklar ve ârizalar aşağıda yazılı (II) işaretli fıkranın (e) bendindeki (Devamsızlık) hükümlerine tâbidir.

İşbu sıhhî sebepler için, iş mukavelesinde iş veren tarafından, işçinin lehine olmak üzere yukarıda anılan nizamnamenin hükümlerinden daha müsaid şartlar tesbiti caizdir.

II - Ahlâk ve hüsnü niyet kaidelerine uymayan haller şunlar ve benzerleridir:

a) İş akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunları haiz olduğunu ileri sürmek yahud hakikate uygun olmayan malûmat vermek veya beyanatta bulunmak gibi hallerle işçi, iş vereni yanıltırsa;

b) İşçi, iş verenin veya vekilinin yahud bunların aileleri efradından birinin şeref ve namusuna hâlel getirecek veya ahlâkını ifsad edecek mahiyette sözler veya hareketlerde bulunursa;

c) İşçi, iş verenin veya vekilinin evinde ikamet ettiği takdirde yaşayış tarzı o evin âdap ve erkânına uygun veya umumî ahlâk bakımından düzgün olmazsa;

e) İşçi, iş verene veya vekiline yahud bunların aileleri efradından birine veyahud iş verenin diğer bir işçisine karşı tecavüz veya tehditte bulunursa, yahud iş yerine sarhoş olarak gelir veya alkollü içki getirirse;

d) İşçi, iş verenin emniyetini suiistimal etmek, hırsızlıkta bulunmak, iş verenin meslekî sırlarını ifşa eylemek gibi sadakate uymayan hareketlerde bulunursa, yahud üç günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası tecil edilmeyen bir suç işlerse;

e) İşçi, iş verenden izin olmaksızın veya meşru bir sebebe istinad etmeksizin ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa her hangi bir tatil gününü takip eden iş günü yahud bir ayda ceman üç iş günü işine devam etmezse; iş yerinin dahilî talimatı veya iş mukavelesinin şartları mucibince yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri ifadan kendisine vaki ihtara rağmen imtina ederse yahut işin yolunda işlemesini bozacak hareketlerde bulunursa;

f) İşçi, kendi kasdı veya ağır bir ihmali yüzünden işin emniyetini tehlikeye düşürürse, iş verenin malı olan veya malı olmayıp ta emaneti altında bulunan makineleri, tesisatı veya sair eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile öde-

nemeyecek derecede hasara uğratırsa;

III - İşçiyi bir haftadan fazla müddetle çalışmaktan meneden esbabı mücbire hâdis olursa (bu bir haftalık bekleme devresinde işçi yarım ücret alır).

ON YEDİNCİ MADDE — On beş ve on altıncı maddeler mucibince ahlâk veya hüsnü niyet kaidelerine uymayan haller dolayısıyla işçi veya iş veren için tanınmış olan akdi derhal feshetmek salâhiyeti, iki taraftan her hangi birinin bu kabûl hareketlerde bulunduğuna diğer tarafın ittilâ hâsıl ettiği günden itibaren altı iş günü geçtikten sonra kullanılamaz.

İşbu hallerden dolayı işçinin yahut iş verenin iş akdini yukarıki fıkranın mühleti içinde derhal feshetmesi takdirinde, haklı olan taraf ayrıca dava açarak haksız çıkan taraftan, hâkimin tayin edeceği miktarda, tazminat dahi alır.

ON SEKİZİNCİ MADDE — İhbar mühletleri esnasında iş veren, işçiye yeni bir iş bulması için lüzumlu olan arama zamanını iş saatleri içinde temin etmeğe mecburdur. Bu yeni iş arama izninin müddeti günde iki saatten az olamaz.

ON DOKUZUNCU MADDE — İşçi ücreti, en geç, haftada bir tedavülü mecburî para ile ödenir. Ancak işçinin muvafakatile bu müddetin iki hafta veya bir ay olarak tesbiti de caizdir.

Devlet, vilâyet ve belediyelerle bunlara bağlı müesseselerde çalışan işçilerin ücretleri ayda bir verilebilir.

YIRMİNCİ MADDE — İş akdinin feshinde veya işin hitamında işçi ücretlerinin derhal tam olarak ödenmesi mecburidir.

YIRMİ BİRİNCİ MADDE — İş veren, her tediyede işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula vermeğe veya işçinin yanında bulunan buna aid deftere bu hesapları kaydetmeğe mecburdur. Bu muameleler her türlü resimden muafır.

YIRMİ İKİNCİ MADDE — İş akitlerinde iş verenin tazminat karşılığı olarak işçi ücretlerinden muvakkaten alakovabileceği miktar, on haftada müsavi taksitlerle kesilmek üzere, işçinin on günlük ücreti tutarından fazla olamaz.

Bu kesilen tazminat karşılığı bütün iş müddetine şamil olup bundan bir miktar mahsub edilince yeniden tevkifat icrası caizdir.

YIRMİ ÜÇÜNCÜ MADDE — İşçi ücretlerinin ayda otuz liraya kadar olanının haciz veya başkasına devir ve temlikî caiz değildir.

Kanunen iâse ve nafakası işçinin üzerine düşen aile fertlerine tahsis edilen meblâğlar yukarıdaki fıkra hükmüne tâbi tutulmaz.

YIRMİ DÖRDÜNCÜ MADDE — Mecburî askerlik hizmetinden başka manevra veya her hangi bir sebeple silâh altına alınan işçinin, iş verenele münakid is mukavelesi, işinden ayrıldığı günden itibaren iki ay sonra münfesih sayılabilir. İşçinin bu haktan istifade edebilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan fazla çalışmış olan işçiler hakkında her bir ay fazla çalışmaya mukabil ayrıca iki gün ilâve edilir. Şu kadar ki, bu müddet, hiç bir suretle doksan günü geçemez.

Mukavelenin münfesih sayılabilmesi için beklenilmesi lâzımgelen zaman zarfında işçinin ücreti işlemez. Bu müddet içinde iş aktinin başka kanunî bir sebebe müsteniden iş veren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa ihbar edilmiş olsa bile, bu ihbarın tazammun ettiği kanunî mühlet, işbu müddetin bitmesinden sonra işlemeğe başlar.

Ancak iş akdi esasen muayyen bir müddeti ihtiva edip te bu müddet, yukarıda

yazılı mühlet içinde kendiliğinden bitiyorsa, işbu madde hükümleri tatbik edilmez.

**YIRMİ BEŞİNCİ MADDE — 1)** Kadın işçilerden gebe olanların, doktor muayenesi neticesinde, doğumun vuku bulması muhtemel görülen tarihten üç hafta evvel ve doğumdan sonra üç hafta müddetle çalışmaları yasaktır. Gerek doğumdan önce ve gerek sonraki mecburî izin müddetleri sıhî lüzum halinde altışar haftadan ceman on iki haftaya kadar uzatılabilir.

Bu izinlerin devamınca, iş veren, işçi kadına yarımsar ücret öder. Ancak aynı iş yerinde altı aydanberi en az üç ay çalışmış olmayan işçi kadın hakkında iş veren buna mecbur değildir.

**2)** Her iş veren işten dolayı hastalanan işçilerini elli sekizinci madde mucibince İktisad ve Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletleri tarafından hazırlanacak olan nizamnamede tasrih edilecek müddetler ve şartlar dahilinde tedavi ettirmeğe ve ücretlerini yarım vermeğe mecburdur.

**3)** 1 ve 2 numaralı bentlerde yazıldığı veçhile gerek gebelik ve lohusalık müddetlerince ve gerek işten dolayı hastalanan işçiler için nizamname ile tesbit edilecek zaman zarfında yarım ücretlerin iş veren tarafından tesviyesi mecburiyeti, bu ücretlerin veya bu hallere aid sair tazminatın bir sigorta teşkilâtı veya başka türlü bir umumî müessese tarafından kısmen veya tamamen tediyeye edilmesi sisteminin ihdasile ve bu sistemin derece derece tatbiki nisbetinde hükümden düşer.

**YIRMİ ALTINCI MADDE —** Bu aknunda derpiş olunan her hangi bir sebebe müsteniden iş veren tarafından iş akdinin feshine dair işçiye vaki olacak ihbarlara aid mühletler, kendi kasdı olmaksızın iş kazasına uğrayan işçi hakkında kazanın vukuu gününden itibaren otuz iş gününden sonra, ve gebe kadınlar hakkında ise doğumdan önce ve sonraki kanunî izin müddetlerinin biteceği günden itibaren işlemeğe başlar.

**YIRMİ YEDİNCİ MADDE — A)** İşçilere veya bunların ailelerine yiyecek, içecek, giyecek ve yakacak gibi zarurî ihtiyaçlara aid maddeleri satmak üzere, doğrudan doğruya veya dolayısıyla, her ne şekilde olursa olsun, «Ekonomalar» açılması, aşağıdaki şartlar dahilinde, İktisad vekâletinin iznine bağlıdır:

1 - Yukarıda yazılı zarurî ihtiyaç maddelerinin işçiler tarafından kendi başlarına tedarik edilmesi müşkül olursa;

2 - Ekonomaların açılmasının işçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa.

**B)** Şehir ve kasabalardan uzak iş yerlerinde, işçiler veya bunlarla müştereken iş veren tarafından ekonomalar açılmamış olduğu takdirde, iş verenin ekonomalar açması mecburidir.

**C)** Bu suretlerle açılacak ekonomalarda satılacak zarurî ihtiyaç maddelerinin cinslerini, vasıflarını ve satış fiyat ve tarzlarını tayin ve bunları murakabe etmek İktisad vekâletine aittir

**Ç)** İşçiler ekonomalardan alış veriş etmeğe icbar edilemezler.

**D)** İşçinin alacağı ücretten başka yemesi, içmesi gibi zarurî ihtiyaçları veya yatışı dahi temin edilmek şartile yapılan iş akitleri bu maddenin şümülü haricindedir. Şu kadar ki bu takdirde işçilere verilen istihlâk maddeleri ve yatılarına tahsis edilen yerlerin şartları her zaman Hükümetin murakabesi altında bulunur.

**E)** Bu kanunun meriyetinden evvel mevcut olan ekonomalar veya mümasil satış yerleri için, iş veren, kanunun meriyet tarihinden itibaren üç ay zarfında İktisad vekâletine müracaat ederek işbu satış yerlerinin yukarıki hükümlere uygunluğunu tesbit ettirmeğe mecburdur. Bu gibi yerlerde yapılması icab eden tadilat ve ıslahatın, selâhiyettar makamca verilecek munasib mühletler zarfında, iş veren tarafından ikmal edilmesi meşruttur.

**YİRMİ SEKİZİNCİ MADDE** — İş veren, işçinin kendisine aid olup iş dolayısıyla telef olan veya sakatlanan alât ve edevatını ve hayvanlarını tazmin ile mükelleftir. Şu kadar ki, iş veren işbu telef veya sakatlanmanın işçi tarafından kasten yapıldığını ispat ederse tazmine mecbur tutulmaz.

**YİRMİ DOKUZUNCU MADDE** — 1) İş veren, iş şartlarını ve işçilerin tâbi tutulacakları inzibat, sağlık koruma ve iş emniyeti icaplarını gösterir bir dahilî talimatname yapmağa mecburdur. Bu talimatnamelerde bulunması lâzım gelen hususlar, işbu kanunun meriyete girdiği tarihten itibaren üç ay içinde İktisad vekâletince tesbit ve ilân olunur. Dahilî talimatnameler her işin bulunduğu vilâyette İktisad vekâletince işbu kanunun tatbikine memur edilen makam tarafından tasdik olunmakla meriyet kesbeder. Ancak askerî iş yerlerinin dahilî talimatnameleri Millî Müdafaa vekâleti tarafından; ve Devlet yahud vilâyet veya belediyelerce gerek doğrudan doğruya, gerek malî yardımda bulunulmak suretile bilvasıta işletilen iş yerlerinin talimatnameleriyle bir vilâyetten fazla olarak başka vilâyetler dahilinde dahi aynı iş verene aid ve aynı işe mahsus müteaddid iş yerlerinin hepsine birden şamil bulunan yeknasak talimatnameler İktisad vekâleti tarafından tasdik edilmekle meriyete girer.

2 - Birinci fıkraya tevfikân İktisad vekâletince yapılacak ilân tarihine kadar mevcut olan iş yerlerine aid talimatnameler, ilândan itibaren iki ay içinde tasdika memur makama tevdi edilir. İşbu makam aldığı talimatnameye mukabil iş verene bir makbuz vermeğe ve iki ay zarfında talimatnameyi ya tasdik etmeğe veya reddi hakkındaki sebepleri iş verene bildirmeğe mecburdur. Tasdik yahud red keyfiyeti bu müddet içinde iş verene bildirilmediği takdirde talimatname kendiliğinden tasdik edilmiş sayılarak meriyete girer.

3 - Birinci fıkraya göre İktisad vekâletinin yapacağı ilândan sonra açılan yeni iş yerlerine aid olup tasdik makamına verilecek talimatnameler bir ay zarfında tasdik edilir veya reddedilmesinin sebepleri iş verene bildirilir. Bir ay içinde tasdik edilmeyen yahud red sebepleri iş verene bildirilmeyen talimatnameler kendiliğinden musaddak sayılarak meriyet kesbeder.

4 - İşbu talimatnameler iş yerinin işçiler tarafından görülebilecek yerlerine asılır ve isteyen işçilere birer sureti verilir.

5 - Yukarıki fıkralar hükmünce tanzim ve tasdik edilmiş olan dahilî talimatname üzerinde iş veren tarafından her hangi bir değişiklik yapılmak istenildiği takdirde bu tadilâtın esbabı mucibesinin izahile beraber, aynile yeni bir talimatname yapar gibi işbu maddede yazılı makamlara müracaat ederek talimatnamenin alacağı yeni şeklin tasdik ettirilmesi icap eder. Tasdik muamelesi neticeleninceye kadar eski talimatname hükümleri cari olur.

**OTUZUNCU MADDE** — İş veren, işçiye, ancak dahilî talimatnamede tasrih edilmiş olan sebepler ve tarzlarla günlük ücretlerinden yapabileceği kesintilerden başka ceza tatbik edemez. Bu kesintilerin hemen işçiye bildirilmesi lâzımdır.

İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler, bir ayda üç gündelikten ve parça başına yahud yapılan iş miktarına göre ücret verilen işlerde ise işçinin üç günlük kazancı tutarından fazla olamaz. Bu kesintilerden toplanan paralar iş verenin mülkiyetine dahil tutulamaz; ve her zaman Hükümetin kontrolüne amade bir emanet mahiyetinde muhafaza olunur. Bu meblâğların bir yıllık yekûnunun hesabını, yeni yılın şubat ayı iptidasına kadar her iş veren İktisad vekâletinde bu kanunun tatbikatına memur edilen makama vermeğe mecburdur. Bu paralar yardım veya tekaüd gibi hususat için işçiler lehine sandıkları bulunan iş yerlerinde işbu sandıklara ve böyle sandıklar bulunmadığı takdirde iş verenin yapmakla mü-

kellef olduğu hususlardan hariç olmak şartile, ancak işçilerin menfaatlerine yarayacak ve İktisad vekâletince tayin edilecek bir cihete hasır ve sarfedilir.

**OTUZ BİRİNCİ MADDE** — İşinden her hangi bir suretle ayrılan işçiye, iş veren tarafından işin nevini, mahiyet ve müddetini gösteren bir şahadetname verilir. Bu şahadetnameye, işçi isterse, kendisinin hal ve hareketile çalışmasının ne yolda olduğu da ayrıca yazılır. İş verenin şahadetnamedeki imzası mahallî zabıtaca tasdik edilir. Beşinci maddede yazılı tarz ile Devlet, vilâyet veya belediyelerce veya menafii umumiyeye hâdim cemiyetlerce işletilen iş yerlerinden çıkan işçinin aldığı şahadetnamedeki imza zabıta tasdikından müstesnadır.

İşçinin istediği şahadetnameyi vermekten işveren imtina ederse veyahud şahadetnameye işçi hakkında doğru olmayan yazılar yazarsa, işçinin yahud yeni işine girdiği diğer bir iş verenin müracaati üzerine, mahallî zabıta tarafından yapılacak tahkikatın neticesini gösteren bir rapor işçiye veya yeni işverene verilir. Zabıta tahkikatının bir haftada bitirilmesi lâzımdır.

Devlet, vilâyet veya belediyelere aid iş yerlerinden çıkan işçilere şahadetname verilmekten imtina edilmesi yahud şahadetnameye doğru olmayan yazılar yazılması halinde tahkikat icrası için ancak bu iş yerlerinin bağlı oldukları makamlara müracaat edilir. Şahadetnamenin vaktinde verilmemesi veyahud şahadetnamede doğru olmayan yazılar bulunması sebebiyle mutazarrır olan işçi veyahud bu işçiye işine alan yeni iş veren, eski iş verenden zarar ve ziyan isteyebilir.

Aylık ücret tutarı otuz lirayı geçmeyen işçilere verilen şahadetnameler her türlü resim ve harçlardan muaftır.

**OTUZ İKİNCİ MADDE** — İktisadî ve içtimaî zaruretler dolayısıyla İktisad vekâletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına veya gündelik, yahud haftalık veya aylık hesabı ve gerek parça başına, yahud yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir.

**OTUZ ÜÇÜNCÜ MADDE** — İşçinin, parça başına yahud yapılan iş üzerinden ücret alarak çalıştığı işlerden lüzum görülenleri için ücretin hesabında esas tutulacak çalışma veya mahsul miktarının nasıl ölçüleceğini gösteren usullerle bu usullerin çalışıştaki veya mahsuldeki şartlara ve vasıflara göre tatbik tarzları ve işçiye, hakettiği ücreti sağlamak tedbirleri nizamnamelerle tesbit edilir.

**OTUZ DÖRDÜNCÜ MADDE** — I) Bu kanunun meriyeti tarihine kadar işçi ücretlerini gündelik, haftalık veya aylık hesabı ile ödemekte bulunan yahud bu kanunun meriyete girmesinden sonra açtıkları iş yerlerinde işçi ücretlerini gündelik, haftalık veya aylık şeklinde ödeyeceklerini dahilî talimatnamelerinde yazılı iş şartları arasında tesbit etmiş olan iş verenler, işbu muayyen ücret verme usullerini saat hesabı veya parça başına yahud yapılan iş miktarına göre ödeme tarzlarından birine çevirmek istedikleri takdirde, 29 ncu madde mucibince talimatnameleri tasdika memur makama müracaat ederek bu suretle ücret ödeme tarzının değiştirilmesindeki zarurî ekonomik sebepleri önceden bildirmek mecburiyetindedirler. Bu sebeplerin her halde, işbu kanunun işçi ücretlerine müteallik hükümlerinin tatbiki neticelerine istinad etmemesi ve işin istihsal ve sürüm vaziyet ve şartlarla piyasa icapları gibi iş verenin tâbi olmak ıztırârında bulunduğu hallerden mütevellid olması lâzımdır.

II - Yukarıki fıkrada yazılı olduğu üzere her hangi bir müracaate muhatap olan makam, bu ihbara itila ettiği günden itibaren on beş iş günü içinde keyfi-

yeti inceleyip soruşturarak ücret ödeme tarzının değiştirilmesinde, bu kanun hükümlerinin ruh ve gayesine uygun düşmeyen saikler veya neticeler görecekt olur- sa bu yolda bir değişiklik yapılmasına izin vermediğini iş verene yazı ile bildirir. Postada geçen günler sayılmayarak on beş iş gününden sonra resmen menedilmemiş yeni ücret ödeme tarzını iş verenin tatbika başlaması caizdir. Şu kadar ki, değiştirilen ödeme tarzının, tatbikat neticesinde, iş düzeni ve işçi hayatı bakımından yahut başka işlere fena tesirler yapmak gibi ekonomik ve sosyal mazarratları görülmek itibarile yersiz ve lüzumsuz olduğu tebeyyün ederse ilgili makam keyfiyeti sonradan dahi meneder. Böylelikle sonradan menetmeden dolayı gerek iş veren ve gerek işçiler için her hangi bir zarar ve ziyan iddiası varid değildir.

## İkinci fasıl

### *İşin tanzimi*

OTUZ BEŞİNCİ MADDE — a) Genel bakımdan iş müddetinin haftada 48 saat olması esastır. Bu müddet, cumartesi günleri saat 13 de kapanması mecburî olan iş yerlerinde günde en çok dokuz saati ve cumartesi günleri saat 13 ten sonra dahi işlemesi caiz iş yerlerinde ise günde en çok sekiz saati geçmemek şartile, haftanın çalışma günlerine taksim olunur.

b) «a» fıkrasındaki hükmün ne gibi iş yerlerine hangi tarihten itibaren ve ne suretle tatbik edileceği, İktisad vekâletinin teklifi üzerine çıkarılacak nizamnamelerle zaman zaman tesbit olunur. Şu kadar ki, icab eden nizamnamelerin bu tarzda çıkarılması yolu ile «a» fıkrası hükmünün türlü işler için kesinleştirilmesi keyfiyeti, bu kanunun meriyete girdiği günden itibaren üç yıllık bir genel mühlete bağlanmıştır.

c) Türlü mahiyetlerdeki işler hakkında «c» fıkrası mucibince nizamnameler çıkarılınca kadarki geçit devreleri için tatbiki muktazi iş müddetlerini bir sene içinde İktisad vekâleti muvakkat genel emirlerle tayin eder.

OTUZ ALTINCI MADDE — Sağlık kaideleri bakımından günde ancak sekiz saat veya daha az çalışması icab eden işler, bu kanunun meriyete girmesinden itibaren altı ay içinde, İktisad vekâletile Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletinin müştereken hazırlayacakları bir nizamname ile tesbit olunur.

OTUZ YEDİNCİ MADDE — Memleketin ekonomik menfaatleri bakımından yahut mahiyetleri itibarile ve istihsal miktarlarını mutad olan seviyenin yukarısına çıkarmağa ihtiyaçları dolayısile, 35 nei maddenin a fıkrası hükmünün dışarısında kalarak, günlük çalışma müddetlerini muvakkat zamanlar için o hükümden daha fazla hadlerde arttırmalarına cevaz verilecek işler hakkında işbu kanunun meriyete girmesinin ilk yılı içinde bir nizamname ısdar olunur.

İktisad vekâletince hazırlanacak olan bu nizamnameye konulacak hükümlere aid genel şartlar şunlardır:

1 - Muayyen haddin üzerine zammedilecek fazla çalışma saatleri, günde en çok üç saat olabilir ;

2 - Fazla çalışma saatleri ile çalışılacak günlerin yekûnu bir yılda en çok doksan iş gününe varabilir;

3 - Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beşten yüzde elliye kadar yükseltilmesi suretile ödenir;

4 - Fazla saatlerle çalışmaya işçilerin muvafakati alınmak lâzımdır. Bu mu-

vafakat, fazla çalışmanın tatbiki zamanında alınabileceği gibi, iş yerlerinin 29 ncu maddede yazılı dahilî talimatnemelerinde veyahut işçilerin iş akitlerinde, esasen o işte fazla çalışma imkân ve ihtimalinin mevcut olduğu ve bu takdirde ücretlerinin ne yolda hesap ve tesviye edileceği tesbit edilmiş bulunmak suretile önceden dahi temin olunabilir;

5 - 36 ncı maddede yazılı olduğu veçhile sıhî sebeplere müstenid kısa veya mahdud çalışma müddetli işlerde fazla saat çalışma caiz olamaz;

6 - Fazla saat çalışma suretile işletilmek istenen iş yerleri için bu fazla saatlerin tatbikına başlanmasından önce ve nihayet başladığı gün mahallî hükûmetin alâkadar makamına müracaat olunarak fazla çalışma şart ve tarzlarının onaylandırılması icab eder.

**OTUZ SEKİZİNCİ MADDE—** Gerek bir arza vukuunda, gerek vuku bulmasının varid görülmesi halinde, yahut makineler veya alât ve edevat için hemen yapılması lâzım acele işlerde, yahut mücbir sebepler hudusunda ancak iş yerinin normal çalışmasına hâlel gelmemesinin teminini icab ettirecek dereceyi aşmamak kaydıla, işçilerin hepsinin veya bir kısmının 35 ve 36 ncı maddeler mucibince muayyen olan günlük çalışma müddetlerinden fazla çalıştırılmalarına cevaz vardır. Şu kadar ki, bu suretle vaki istisnaî çalışmadan yalnız bir saati günlük iş ücretinin içinde sayılıp ondan fazla süren çalışmalarla geçecek saatlerin her biri için normal ücretin mukannen saatlere nisbeti miktarında ayrıca ücret ödenir.

Bu gibi haller vuku bulunca, 24 saat içinde, mahallî hükûmetin alâkadar makamına hâdisenin mahiyetile başladığı ve bittiği saatlerin bildirilmesi mecburidir.

**OTUZ DOKUZUNCU MADDE —** Seferberliğe hazırlık ve seferberlik esnasında İera Vekilleri Heyeti, memleket müdafaasının ihtiyaçlarını temin eden iş yerlerinde fazla çalışmaya lüzum görürse işlerin einsine ve ihtiyacın şiddetine göre günlük iş müddetini işçinin azamî çalışma kabiliyetine çıkarabilir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçilere, Millî Müdafaa vekâletine bağlı iş yerlerinde, fazla çalıştıkları saatler için, kanunî çalışma müddetine aid ücretin her saatine tekabül eden miktarı nisbetinde, fazla ücret verilir. Diğer iş yerlerindeki işçilere her bir fazla saat için verilecek ücret hakkında 37 ncı madde hükmü tatbik olunur.

**KIRKINCI MADDE —** a) Madenlerde, taşocaklarında, yahut her ne türlü olursa olsun yer altında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmelerile bu yerlerden çıkmaları için geçen zamanlar;

b) Demiryollarının veya sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası, yahut tamir veya tadili gibi işlerde vaki olduğu veçhile işçilerin, ikamet ettikleri mevkiilerden uzak bir mesafede bulunan iş yerlerine hep birlikte nakledilmeleri icab eden her türlü işlerde bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen zamanlar;

c) İşçinin, isinde ve iş verenin her an emrine hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği zamanlar;

ç) Uhdesindeki işin asıl iş yerinde görülmesi icab eden işçinin, iş veren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya iş verenin evinde meşgul edilmesi suretile asıl işini yapmaksızın geçen zamanlar;

d) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için tayin edilecek olan zamanlar;

35, 36 ve 37 nci maddeler mucibince tesbit edilmiş bulunan günlük kanunî çalışma müddetleri içinde sayılır ve bu sebeplerden dolayı işçi ücretleri hiç bir türlü eksiltmeye uğratılamaz.

Yukarıki fıkranın her bir bendinin tatbikatına müteferri hükümleri havi olmak üzere nizamnameler çıkarılır.

Birinci fıkrada yazılı bentlere dahil bulunmamakla beraber bu maddenin şumulü içine sokulmasına lüzum görülecek haller nizamnamelerle tesbit edilir.

**KIRK BİRİNCİ MADDE** — Çalışma saatleri, iş yerlerinin buldukları memleketteki «umumî saat» e göre ayar ve tayin edilir.

«Umumî memleket saati» olmayan yerlerdeki iş yerleri için demiryolu istasyonu veya gemi iskelesi saatleri gibi umumî hizmetlere aid kontrollü saatler veyahut mülkî veya askerî makamların saatleri miyar tutulur.

İş yerlerinin yukarıki fıkralar hükmünce tesbit edilecek çalışma saatleri dahili talimatnamelerde gösterilmiş ve iş yerlerinde levhalarla ilân edilmiş bulunur.

**KIRK İKİNCİ MADDE** — I - Çalışma müddetinin ortalama bir zamanında, mahallî âdete ve işin icabına göre vakti tayin edilmek üzere işçilere:

a) Sekiz saatten az müddetli işlerde yarım saatlik;

b) Sekiz saat veya daha fazla müddetli işlerde bir saatlik bir dinlenme verilir.

II - Beş saat ve daha az müddetli işlerde dinlenme vermek mecburiyeti yoktur.

III - Dinlenmeler, bir iş yerinin aynı şubedeki bütün işçileri hakkında mukannen olarak aynı saatte tatbik edilir.

IV - Yukarıda yazılı dinlenmeler çalışma müddeti içinde değildir.

**KIRK ÜÇÜNCÜ MADDE** — I - İş hayatında «gece» tâbiri, en geç saat 20 de başlayarak en erken sabah saat 6 ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren gün devresidir.

II - Bazı işlerin mahiyet ve icablarına göre yahud yurdun bazı muntakalarının iklim ve âdet farkları bakımından, iş hayatına aid «gece» başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayrılması yahud türlü işler için erkek, kadın ve çocuk işçiler hakkında «gece» tâbirinin masruf olacağı gün devresinin başlama ve bitme saatlerinin tayin edilmesi suretile «I» numaralı fıkradaki genel hükmün tatbik tarzlarını tesbit eylemek yahud bazı gece çalışmalarına her hangi bir nisbetle fazla ücret tesviyesi usulünü ihdas etmek veyahud gece işletilmelerinde ekonomik bir zaruret bulunmayan işlerde işçilerin gece çalıştırılmalarını meneylemek üzere, İktisad vekâletinin teklifile nizamnameler çıkarılır.

III - İşçilerin gece çalışmaları, işin ortalama bir zamanındaki dinlenme müddeti sayılmayarak, sekiz saatten fazla süremez.

IV - Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe «işçi postaları» kullanılan işlerde, en fazla iki iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen iki iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretile postaların sıraya konması lâzımdır.

İşbu gece ve gündüz çalışma nöbetlerinde, zaruret hissölenen her hangi bir iş için, İktisad vekâleti istisnaen birer aylık münavebeye de izin verebilir.

**KIRK DÖRDÜNCÜ MADDE** — Hafta tatili ve ulusal bayramlar kanunlarının tatbik edilmediği on binden az nüfuslu mahallerde bulunan iş yerlerinden İktisad vekâletince lüzum görülenler hakkında, işbu kanunlar tatbik edilir.

**KIRK BEŞİNCİ MADDE** — Cumartesi günleri saat 13 ten itibaren tatil edil-

mek mecburiyeti olan işlerde gündelik ücretle çalışan işçilerin cumartesi gününe aid ücretleri, haftanın diğer iş günlerinde olduğu gibi, tam olarak ödenir. Cumartesi günleri tatile tâbi tutulmak mecburiyeti, işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücretleri üzerinde eksiltme yapılmasına da sebep tutulamaz.

**KIRK ALTINCI MADDE — I - «2739» numaralı «ulusal bayram ve genel tatliller» kanunu mucibince Cümhuriyet bayramında bilûmum iş yerleri için kapama mecburiyeti bulunan 29 ilkteşrin gününde:**

a) Gündelikle çalışan işçilerin tam olarak bir gündelikleri,

b) Saat hesabı veya parça başına veyahud yaptığı iş miktarına göre ücret olarak çalışan işçilerin, 29 ilkteşrin gününden önceki iş haftasında kazanmış oldukları ücretler tutarının altı iş gününe taksimi suretile elde edilecek vasatî miktar nisbetinde bayram günü ücretleri, hiç bir iş karşılığı olmaksızın, tatilden önce ödenir.

II - Buldukları işin mahiyeti dolayısıyla 29 ilkteşrin gününde de çalışan işçilerin o güne aid ücretleri iki misli olarak ödenir.

III - «2739» numaralı kanun mucibince işleri tatil etmek mecburiyeti bulunmayan bayram ve tatil günlerinde kendiliklerinden iş yerlerini kapatmak tarzını tutan iş verenler, işbu ihtiyarî kapanmalı günler için gündelik veya sair şekillerde ücretlerin ödenmesi veya ödenmemesi keyfiyetlerini iş yerlerinin dalilî talimatnamelerinde tesbit ederler.

**KIRK YEDİNCİ MADDE — a) Her hangi bir iş yerinde genel olarak muayyen çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahud temizleme işlerinde çalışan işçiler;**

b) Vazifeleri ahlında biteviye sürmeyip vakit vakit ifa edilmek icap eden kontrolcu, bekçi, gece nöbetçisi gibi işçiler hakkında işin tanzimine aid hükümlerden hangilerinin tatbik edilmeyeceği yahud ne gibi değişik şartlar ve usuller ittihaz olunacağı bir nizanname ile tesbit olunur.

**KIRK SEKİZİNCİ MADDE - 16 yaşı doldurmamış olan çocukların, herhangi işte olursa olsun, günde sekiz saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır. Bunlardan ilk mektebe devam edenlerin, iş saatleri mektep saatlerine mâni olmayacak şekilde tanzim olunur ve ders saatleri sekiz saatlik çalışma müddetinin içinde sayılır.**

**KIRK DOKUZUNCU MADDE — Maden ocakları işleri, kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde, 18 yaşı doldurmamış erkek çocukların veya istisnasız her yaştaki kız ve kadınların çalıştırılmaları yasaktır.**

**ELLİNCİ MADDE — I - Sanayie aid işlerde 18 yaşı doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kız ve kadınların gece çalıştırılmaları yasaktır.**

II - Bu kanunun meriyete girmesinden itibaren dört yıl müddetle, sosyal ve ekonomik bakımdan görülecek lüzuma dayanarak, İktisad vekâleti, bazı sanayi işlerinde, istisnaî ve muvakkat mahiyette olmak üzere, 16 dan yukarı yaştaki kız ve erkek çocuklarla daha büyük kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına, izin verebilir.

Bu takdirde işçi kadınların veya kız ve erkek çocukların ne gibi şartlar altında ve ne yolda gece çalıştırılabileceklerinin tayin ve tesbiti de aynı vekâlete aiddir.

III - Bir iş yerinde önceden tahmin edilmeyen veya önüne geçilemeyen ve muay-

yen vakitlerde vuku bulmak mahiyetini göstermeyen bir arızanın çıkması gibi mücbir sebeplerin hudusu takdirinde, (1) numaralı fıkradaki gece çalışma yasağı, 16 dan yukarı yaştaki kız ve erkek çocuklarla daha büyük kadın işçiler hakkında, o hâdiseye münhasır olmak üzere, varid olmayabilir. Şu kadar ki, böyle bir hâdisenin zuhurunda, işveren, bu hâdisenin mahiyetini, başlama ve bitme anlarını, 24 saat içinde, mahallî Hükûmetin alâkadar makamına bildirmeğe mecburdur.

**ELLİ BİRİNCİ MADDE** — Her iş veren, işyerinde çalıştırdığı işçilerden :

- 12 - 16 yaşlar arasındaki çocukların;
- 16 dan yukarı ve 18 yaşı henüz doldurmamış çocukların;
- 18 yaşı doldurmuş ve daha büyük yaştaki kadın işçilerin;

ç) 18 yaşı doldurmuş ve daha büyük yaştaki erkek işçilerin ayrı ayrı cetvellerini yapmağa ve bu cetvellerde işçilerden her birinin isimleri ile doğum tarihlerini, her gün işe başlama ve bitirme saatlerini, dinlenme zamanlarını, emzikli kadınlar için çocuk emzirme zamanlarını, gebe kadınların vaziyetlerini kaydetmeğe ve Hükûmetin alâkadar makamınca vuku bulacak her isteyişte bu cetvelleri ibraz etmeğe mecburdur.

**ELLİ İKİNCİ MADDE** — İktisad vekâleti tarafından vaki olacak teklif üzerine:

a) 35 nci madde mucibince muayyen çalışma müddetinin bir haftalık iş günlerine tevzii suretile yürütülmesine mahiyetleri icabı olarak imkân bulunmayan işlere aid istisnâî hallere münhasır kalmak şartile, çalışma müddetini haftadan daha uzun bir devreye göre tanzim eder şekilde ve fakat o devreye konulan topyekûn müddetin her bir iş haftasına düşen vasatısı, kanunî çalışma müddetini aşmamak kaydı altında tatbiki icab eden usuller;

b) Daimî mahiyetleri dolayısıyla günüü hiç bir devresinde durmaksızın birbirini ardınca işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işler için, çalışma müddetlerine, hafta tatillerine ve gece çalışma şart ve tarzlarıyla çalışma ortasındaki mecburî dinlenmelere aid hususî kaideler, mızamnamelerle tesbit edilir.

**ELLİ ÜÇÜNCÜ MADDE** — İşbu kanunun meriyete girmesine kadar türlü işlerde tatbik edilegelmekte olan günlük çalışma müddetlerinin, yukarıda yazılı hükümler mucibince, daha aşağı hadlere indirilmesi keyfiyeti, işçi ücretlerinin eksiltilmesine sebep tutulamaz.

### Üçüncü fasıl

#### *İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti*

**ELLİ DÖRDÜNCÜ MADDE** — Her iş veren, iş yerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyetini temin etmek için gerekli olan tedbirleri almakla ve bu husustaki şartları ve tertibatı eksiksiz bulundurma ile mükelleftir.

İşçiler de bu yoldaki usuller ve şartlara uymayacak hareketler ve hallerde bulunmamağa mecburdurlar.

**ELLİ BEŞİNCİ MADDE** — Umumî hüfzıssıhha kanununun 179 ncu maddesinde yazıldığı veçhile iş yerlerinin ve işçilere aid ikametgâh ve saire gibi müstemilâtın haiz olması lâzım gelen sıhî vasıf ve şartları ve iş yerlerinde kullanılan alât ve edevat, makineler ve iptidâî maddeler yüzünden zuhuru melhuz kazalara ve sarî veya meslekî hastalıklara mâni tedabir ve vesaitin ve her sınıf muesseselerde iş kazalarına karşı iş yerlerinde bulundurulması mecburî olan tedavi

levazımının nelerden ibaret olduğunu tesbit etmek üzere İktisad ve Sıhhat ve İctimaî muavenet vekâletlerince bir nizamname yapılacaktır.

Kanunun meriyete girmesinden itibaren altı ay içinde çıkarılacak olan işbu umumî nizamnameden başka, bazı işlerin kendilerine mahsus şartları ve mahiyetleri dolayısıyla lüzum görüldüğü takdirde bu işlerin gerektirdiği özel tedbirleri göstermek üzere yine iki vekâletçe birlikte hazırlanacak ayrı ayrı nizamnameler dahi çıkarılır.

**ELLİ ALTINCI MADDE — A -** İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesinin neşrinden sonra yeni bir iş yeri kurmak ve açmak isteyen her iş veren, işin yapılacağı mevki için İktisad vekâletince bu kanunun tatbikine memur edilmiş olan makama önceden müraacaatla iş yerinin ve burada bulunacak tesisat ve tertibatın, makine ve cihazların ve sair teferruatın vasıflarını, cinslerini, vaziyet ve şartlarını vazihan gösteren müfredat ve tafsilâtlı bir beyannameyi ve buna aid plânlar, krokiler, fotoğraflar veya modeller gibi lüzumlu belgeleri ikişer nüsha olarak makbuz mukabilinde tevdi edecek ve bunlara göre kuracağı iş yerinin nizamname hükümlerine uygun olup olmayacağını tetkik ve tesbit edilmesini isteyecektir.

İlgili makam, bu müraacaatın yapıldığı tarihten itibaren, hafta tatili ve sair genel tatil günleri sayılmaksızın en çok yirmi gün içinde bu evrakı inceleyerek nizamname hükümlerine uygun bulduktan veya bunlar üzerinde icab eden tadilat ve ıslahatı iş verene yaptırdıktan sonra, beyannamenin ve müteferri belgelerin ikinci nüshalarını tasdik ederek o iş yerinin kurulmasına izin verir.

Bu izni aldıktan sonra iş yerini kurmağa başlayan iş veren, tesisatını yaptırtıp bitirince, tekrar aynı makama baş vurarak muayene ve kontrol edilmesi talebinde bulunur. Salâhiyettar memurlar bu talebin vukuundan itibaren en çok yirmi iş günü içinde yeni kurulan iş yerine giderek muayene ve kontrol ederler. Bu muameleler neticesinde nizamî şartlara uygunluğu tesbit edilen iş yerinin açılıp işletilmesi için iş verene resmî bir vesika verilir.

**B -** İş yeri kuruluhaazdan önce iş verenin beyannamesi ve müteferri belgeleri üzerindeki tetkik ve tasdik muamelesi, ilgili makamca (A) bendinde yazılı müddet içinde neticelendirilmediği veya tadil ve ıslahı icap eden cihetler iş verene bildirilmediği takdirde, iş veren kendi beyannamesine ve müteferri belgelerine göre iş yerini kurmak serbestisini haiz olabileceği gibi, iş yeri kurulduktan sonra salâhiyettar memurlar tarafından yapılacak muayene ve kontrol dahi ikinci yirmi günlük mühlet içinde yapılmayıp da iş yerinin açılıp işletilmesine aid resmî vesika verilmezse veya iş yerindeki tesisatın, kurma izninin verilmesine esas olan plânlar ve sair belgelere uygunsuzluğu sebebiyle, ne gibi cihetlerinin ıslah ve ikmalî lâzım geldiği bildirilmezse, bu defa da iş veren artık o iş yerini açıp işe başlamakta serbest olur.

Salâhiyettar makamın verdiği kurma izni ve işletme vesikası üzerine bir iş yeri kurularak işlemeğe başlatıldıktan sonra, o iş yerinde başkaca yeni tesisat yapılmış olmadıkça, diğer cihetlerden noksanlar müşahede olunduğu iddiasıyla iş durdurulamaz. Ancak bu suretle bilâhare görülen noksanlar, nizamnamede yazılı mühletler içinde ikmal ettirilir.

**C -** İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesinde esasa aid ve birinci derecede sayılmış olan şartları haiz bulunup ta ikinci derecede sayılan şartları henüz lâyikile tamamlanmamış olan iş yerlerinin derhal açılıp işletilmesinde ilgili makamca bir mahzur görülmezse, işbu ikinci dereceden tedbirlerin yine nizamnamede yazılı mühletler zarfında ikmal edilmesi şartına bağlı olmak

üzere, iş verene bir muvakkat işletme izin kâğıdı verilebilir. Bu mühletler içinde noksanların tamamlandığı tesbit edildiği takdirde, «muvakkat işletme izin kâğıdı», (A) bendinde yazılı asıl vesika ile değiştirilir. Aksi halde yine nizamname hükümlerine tevfikan «izin kâğıdı» geri alınarak iş yeri idareten kapatılabilir.

Ç - Yuakriki bentlerde yazılmış olduğu üzere yeni bir iş yerinin kurulması için önceden izin almak ve tesisat bittikten sonra işlemeğe başlamak için dahi ayrıca vesika istihsal etmek mecburiyeti, mahiyetleri itibarile adı geçen nizamnamede yalnız ikinci derecedeki şartlara tâbi tutulan iş yerlerine şamil değildir. Bu suretle işçi sağlığı ve iş emniyeti bakımından ehemmiyetleri birinci derecede sayılmayan işler için ilgili makama, iş yerlerinin açıldığı gün üçüncü günü akşamına kadar müracaat edilip muayene ve kontrollerinin yapılması talep olunur. Salâhiyettar memurlar bu müracaat üzerine o iş yerine giderek muayenesini icra ve noksanlarını iş verene tebliğ ederler. İş veren, bu noksanları kendisine vaki tebliğ tarihinden itibaren nizamnamede yazılı mühletler içinde ikmal ve ıslah etmekle mükelleftir.

D - 29 ncu madde mucibince dahilî talimatnamelerinin İktisad vekâletince tasdik edilmesi lâzım gelen iş yerlerinin sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına uygunlukları, bu müesseselerin buldukları mekide iş kanunu tatbikatına memur makam tarafından tetkik ve muayene edildikten sonra, bu hususa aid evrak ve müteferri vesikalar bir raporla merkeze gönderilir. Bu gibi iş yerlerinin kurulmazdan önce beyanname, plân ve kroki gibi evrakının tasdik edilmesi ve gerek kurma izninin, gerekse tesisat bittikten sonra mahallince yapılacak muayene ve kontrol üzerine açılıp işletilmesine aid vesikanın verilmesi keyfiyetleri, merkezdeki umumî salâhiyettar makama aittir. Bu iş yerlerinin buldukları mekideki memurlar tarafından ifası icab eden muameleler için (A) bendinde yazılı mühletlerden başka, merkezdeki umumî salâhiyettar makamca yapılacak muameleler, evrakla işbu makam tarafından alındığı tarihlerden itibaren yine iki defa yirmiser günlük mühlet zarfında neticelendirilir. Bu vaziyette dahi ilgili makamca yukarıda yazılı mühletler içinde muamele ikmal edilmediği veya noksanlar iş verene tebliğ olunmadığı takdirde «B» bendinin hükümleri cereyan eder.

E - Yukarıki bentlerde yazılı muayenelerin ifası için iş yerlerine gitmeleri lâzım gelen salâhiyettar memurların gidip gelme dolayısıyla vaki masrafları iş veren tarafından tesviye edilir. Bu masrafların ne gibi esaslara göre tesviye edileceği İktisad vekâleti tarafından ayrıca tayin ve adı geçen nizamname ile aynı zamanda ilân olunur.

F - İlgili makamca muamelesi ikmal edilip gerekli olan vesikası alınmadan açılan iş yerleri derhal idareten kapatılır.

G - « İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi » nin çıkmasından önce zaten mevcut olan eski iş yerleri için bunları işleten iş verenler, işlemeyi durdurmaksızın işbu nizamnamede yazılı mühletler içinde sağlık koruma ve iş emniyetine aid noksanlarını ikmal etmeğe ve yukarıki bentler mucibince ilgili makama müracaatle vesika almağa mecburdurlar. Şu kadar ki, nizamî mühletler bittiği halde bu suretle muamelesi tamamlanmamış olan iş yerleri yine bu nizamnamenin hükümlerine tevfikan idarî surette kapatılabilir.

H - Vesikası alındıktan sonra her hangi bir iş yerinde ve bunun tesisat ve teribatında, makine veya cihazlarında ilâveler, yenilenmeler veya değişiklikler yapılma halinde, bunlardan adı geçen nizamname hükümlerince esasa aid ve birinci derecede şartlara dahil sayılanların muameleleri, (A) bendinde yazılı olduğu veçhile yeni bir iş yeri gibi önceden ifa olunur. İkinci derecede sayılan sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına aid ilâveler, yenilenmeler veya değişiklik-

ler hakkında ise (B) bendi tatbik edilerek iş durdurulmaksızın gereği yapılır.

**ELLİ YEDİNCİ MADDE** — İş yerine, ne sıfatta olursa olsun, her hangi bir kimsenin ispirotolu içki getirmesi yahut sarhoş olarak gelmesi ve bu gibi içkileri iş yerinde kullanması veya başkalarına vermesi ve satması yasaktır.

İş veren veya iş veren vekili ve işçilerin âmiri veya işin sevk ve idaresile muvazzaf vaziyette bulunan kimseler işbu yasağa muhalif hareketlerin vuku bulmaması için icab eden dikkat ve murakabeyi ifa ile mükelleftirler.

Şu kadar ki, birinci fıkra mucibince iş yerlerine ispirotolu içki getirilmesinin yasak olması hükmü, mahiyetleri itibarile müşterilerine kapalı kaplarda veya açık olarak yahut kadehle içki satmak üzere ruhsatıyesi alınmış olamk suretile işletilmekte bulunan veya içerisinde müşteriler tarafından ispirotolu içki istihlâk edilmesi caiz olan iş yerlerine şamil değildir.

**ELLİ SEKİZİNCİ MADDE** — Ağır ve tehlikeli işlerin nelerder ibaret bulunduğu ve kadınların ve 18 yaşına kadar olan (18 dahil) çocukların çalıştırılması caiz olmayan ağır ve tehlikeli işlerin hangileri olduğu ve hangi işlerde çalışan işçilerin ne gibi hastalıklarının işten mütevellid addolunacağı, bu kanunun meriyet tarihinden itibaren altı ay zarfında İktisad ve Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletleri tarafından tanzim olunacak nizamnamelerle tesbit edilir.

**ELLİ DOKUZUNCU MADDE** — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin vücutça bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları hakkında müessese doktoru tarafından ve bunun bulunmadığı yerlerde Hükûmet veya belediye doktorları tarafından verilmiş bir rapor olmadıkça bu gibi işlere alınmaları yasaktır. Bu raporlar her türlü resim ve vergilerden muaftır.

**ALTMİŞİNCİ MADDE** — 12 den 18 yaşa kadar (18 yaşındakiler dahil) çocukların her hangi bir işe alınmalarından önce müessese doktoruna ve bunun bulunmadığı yerlerde Hükûmet ve belediye doktorlarına muayene ettirilerek yapacakları işin mahiyet ve şartlarına göre bünyelerinin dayanıklı olduğunun raparla tesbit ettirilmesi mecburidir. Bu raporlar her türlü resim ve vergilerden muaftır.

Kanunun meriyete girdiği tarihte, iş yerlerinde çalıştırılmakta olan ve yukarıda yazılı yaşlarda bulunan çocuklar, altı ay içinde, birinci fıkra hükmünce hekim muayenesinden geçirilerek işe elverişli olduklarını gösteren raporları, salâhiyetli memurlar tarafından talep vukuunda ibraz edilmek üzere, iş verenin yanında saklanır.

**ALTMİŞ BİRİNCİ MADDE** — Gebe veya emzikli kadınların hangi devrelerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmaları caiz olan işlerde hangi şartlar ve usullere tâbi tutulacakları ve hangi vasıf ve şartlardaki iş yerlerinde ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (Kreş) tesis edilmek mecburiyeti bulunduğu İktisad ve Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletleri tarafından müştereken hazırlanacak bir nizamname ile tesbit edilir. Bu nizamname, ağır ve tehlikeli işlerle kadınların ve 18 yaşına kadarki çocukların çalıştırılması caiz olmayan işler hakkındaki nizamname ile aynı zamanda çıkarılır.

**ALTMİŞ İKİNCİ MADDE** — İktisad veya Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletlerinden birinin göstereceği lüzum üzerine, iki vekâletçe müştereken hazırlanmak suretile:

a) Ağır ve tehlikeli olarak gösterilmiş olan işlerden başka işler için dahi alınacak işçilerin ilk önce hekim muayenesine tâbi tutulmalarını;

b) Bazı işlerde balışan işçilerin muayyen zamanlarda umumî bir hekim muaynesinden geçirilmelerini;

c) Her türlü veya bir kısım işlerde çalışacak işçilerin sıhhi arızaları itibarile, yaptıkları işin mahsullerine veya umumî sıhate, yahut beraber çalıştıkları diğer işçilere mazarratları dokunmak ihtimali takdirinde, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını;

ç) Umumî hıfzıssıhha kanununun 180 nci maddesile tesbit edilmiş olan mecburiyetlerden başkaca ve bu mecburiyetlerin hükmü mahfuz kalmak kaydile, ne vaziyette ve ne gibi şartlarda bulunan hangi iş yerlerinde ayrı ayrı veya bunlardan bir saha dahilinde bulunanlar için müşterek muayene ve ilk tedavi odaları veya revirler, yahut hastahaneler açılmasını yahut oralarda mevcut resmî hastahanelerde bu gibi ihtiyaçları tatmin edecek ilâveler ve tadiller meydana getirilmesini ve bu takdirde bu gibi tadilat ve tesisat için muktazi masraflara tahsis edilmek üzere alâkadar iş yerlerinden ne nisbetlerde ve ne esas ile yardım aidatı toplanacağını;

d) Ne vaziyette ve ne gibi şartlarda bulunan, hangi iş yerlerinde banyolar, uyku yerleri, istirahat ve yemek yerleri, işçi evleri, bedenî veya meslekî terbiye ve talim müesseseleri yapılmasını;

Tesbit eder mahiyette nizamnameler çıkarılabilir.

### Dördüncü fasıl

#### *İş ve işçi bulma*

ALTMİŞ ÜÇÜNCÜ MADDE — İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve muhtelif işler için elverişli işçiler bulunmasına tavassut hususlarının taanzını, bir âemme hizmeti olarak Devlet tarafından yapılır.

Bu hizmetin yapılması için, İktisad vekâletine bağlı olmak üzere gerekli görülecek merkez teşkilâtile ihtiyaca göre muhtelif şehir veya kasabalarda bu teşkilâtın şubeleri tesis edilir. Birer mintaka ve yahut yalnız bir tek belediye sınırı çevresine şamil vazifelerle kurulacak olan işbu şubelerin tesis ve faaliyetlerine muktazi masraflar için Devletin umumî bütçesine konulacak meblâğlardan başka ilgili vilâyetlerin ve belediyelerin bütçelerinde dahi, imkân derecesinde, iştirak hisseleri tahsis edilir.

İş ve işçi bulma teşkilâtı bu kanunun hükümlerinin tatbikini takip ve icraya salâhiyettar olmak üzere, tesis olunacak Genel teşkilâtın içindedir.

ALTMİŞ DÖRDÜNCÜ MADDE — İş ve işçi bulma teşkilâtı, her türlü ekonomik işletmelerle serbest sanat ve hizmet mahiyetinde olan diğer bütün işler hakkında malûmat toplamak, iş arz ve talebini intizama bağlamak ve işçi ücretlerinin temevvüçlerini takip ve geçim şartlarındaki pahalılığa göre mukayese ederek içtimaî sıkıntıların önüne geçecek umumî yahud bir mintaka veya belediye çevresine aid tedbirleri tesbit ve bunların tatbiki çarelerine tevessül etmek, muhtelif sanat ve zümrelere mensup iş verenlerle işçileri gösteren cetvelleri neşir ve ilân etmek, işçilerin meslekî terbiyelerinin yükselmesi ve ehliyetli (kalifiye) işçi yetişmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde faaliyette bulunmak ve iş mukavelelerinin aktine vasıta olmak gibi vazifeleri, bir ücret karşılığı olmaksızın, ifa ile mükelleftir.

Bu vazifelerin yapılması tarzları, görülecek lüzuma göre, nizamname ile tayin edilir.

ALTMİŞ BEŞİNCİ MADDE — A) İşbu kanunun meriyete girmesinden sonra işçilere iş ve işlere işçi bulmak üzere, kazanç kasdile hususî idarehane açılması yastaktır.

B) Kanunun meriyet tarihinden önce mevcut olup (A) bendinde yazılı şekilde işletilmekte bulunan bu gibi hususî idarehanelerin kapatılması esastır. İhtiyaç ve zaruretlere göre, muhtelif mıntakalara veya bazı işlere munhasır kalarak muayyen devrelerle kısmî şekillerde yahud tamamilen ve umumî surette olmak üzere, kanunun meriyetinden üç yıl sonra İcra Vekilleri Heyetinden verilecek kararlarla, bu esasın tatbikına geçilir.

Şukadar ki iş hayatının veya işçilerin menfaatına uygun düşmez tarzda ve münhasıran müteşebbislerinin fazla kâr temin etmesini istihdaf ederek işçilerin işlerde istikrarına mâni olacak şartlar ve usullerle işletildikleri ilgili makameca tesbit edilen hususî idarehaneler, yukarıda yazılı üç yıllık mühlet ve İcra Vekilleri Heyeti kararı beklenmeksizin dahi, her biri için münferid muamele yürütülme ve haklarındaki rapor genel merkez dairesince tasvip edilmek kaydile, derhal idareten kapatılabilir.

**ALTMİŞ ALTINCI MADDE** — A - 65 nci maddede yazılı kapatılma esasının tamamilen tatbiki keyfiyeti hitam buluncaya kadar faaliyetlerine devamları istisnaen tecviz edilmiş olan eski hususî iş ve işçi bulma idarehaneleri, gördükleri işlerin mahiyet ve nevelerini, açıldıkları gündün beri vaki muamelelerinin umumî yekûnlarını, hizmetlerinin her bir nevine mukabil işçilerden ve iş verenlerden ne miktar ve nisbetlerde ücret aldıklarını gösterir tarifelerini, kendilerinde kayıtlı işçilerin isim, adres ve sanatlarını, iş veya işçi bulma hususlarını ne yolda ve ne şekilde ifa ettiklerini ve bu noktalara mümasil olmak üzere, bütün muamelelerinin cereyan ve icra tarzlarıyla şartlarını, buldukları yerdeki salâhiyettar makama, işbu kanunun meriyetinden itibaren üç ay içinde, açık ve müfredatlı beyannamelerle bildirmeğe mecburdurlar. İlgili makameca beyannamelerin tesellümü, karşılık resmî numara kâğıdı verilmek suretile vaki olur.

B) Salâhiyettar makam, kendisine verilen beyannameler üzerine gerek bu idarehanelerin içinde ve evrak ve defterlerinde, gerek keyfiyetle alâkası bulunacak diğer şahıslar veya müesseseler nezdinde gereği gibi incelemeler ve soruşturmalar yapar. Noksan bulduğu malûmatı tamamlatır. Lüzum görürse muamelelerin usul ve şartlarını ve ücret tarifelerini tadil ve ıslah eder. Bu cihetlerin ikmalinden sonra faaliyete devamlarında mahzur görülmeyen hususî idarehanelere, 65 nci maddede yazılı mühlet ve karar ile mukayyed olmak üzere, (Muvakkat izin kâğıdı) verilir.

**ALTMİŞ YEDİNCİ MADDE** — Yukarıki maddelerde yazılı hususî idarehanelerin faaliyet ve muameleleri, ilgili makamların daimî teftişi altındadır. Bunların hizmetlerine mukabil alacakları ücretleri gösteren tarifeler, salâhiyettar makamca kontrol ve tasdik edilmiş olarak yazıhanelerinde her kesin göreceği surette büyük levhalarla ilân edilmiş bulunur.

**ALTMİŞ SEKİZİNCİ MADDE** — Muhtelif iş ve sanat zümrelerine mensub iş verenlerin veya işçilerin kendi aralarında yahud muhtelit olarak tesis edilmiş teşekkülleri tarafından veyahut menafii umumiyeye hâdim olan veya böyle olmayıp ta münhasıran hayır işleriyle iştigal eden cemiyetlerce iş ve işçi bulma faaliyetine geçilmesi ve bu husus için kendi çevreleri içinde yapacakları teşkilâtın çalışması, ancak ilgili makamdan izin almak ve bu makamın her zaman teftişine tâbi bulunmak kaydile, caizdir. Şu kadar ki, bu yolda açılacak büroların görecekları hizmetlere mukabil işçilerden her hangi bir ücret almaları yasaktır.

İşbu kanun meriyete girmeden önce mevcut olup böyle meslekî teşekküller veya yukarıda yazılı vasıfları haiz cemiyetler tarafından idare olunan iş ve işçi bulma faaliyetlerinin tarz ve usullerile buna müteferri muamelelere ve saireye dair

gerekli malûmat ve izahati ihtiva etmek üzere, 66 ncı maddede hususî idarehaneler hakkında yazılı surette ve kanunun meriyetinden sonra üç ay içinde salâhiyettar makama bir beyanname verilecektir.

**ALTMİŞ DOKUZUNCU MADDE** — 63 ncü maddede yazılı (Genel merkez dairesi) tarafından görülecek lüzum ve ihtiyaca göre, iş verenlerin işçi ihtiyaçlarını ve bazı vasıfları haiz işçilerin iş ihtiyaçlarını her halde resmî iş ve işçi bulma teşkilâtına bildirmeleri ve umumiyetle veya bazı vasıfları haiz bir kısım işçilerin her hangi bir işe alınmazdan önce mutlaka resmî teşkilâta müracaatle kendilerini kaydettirerek « İşçi karneleri » almaları usulleri ve hususî idarehanelerle iş zümrelerinin meslekî teşekkülleri yahut menafii umumiyeye hâdim veya münhasıran hayır işleriyle müstağil cemiyetler tarafından idare olunan iş ve işçi bulma faaliyetlerinden muntazam surette raporlarla resmî teşkilâtın haberdar edilmesi mecburiyeti, çıkarılacak nizamnamelerle tesbit olunur.

**YETMİŞİNCİ MADDE** — Otel, han, pansiyon, lokanta ve aşçı dükkânları veya kahvehaneler gibi umuma açık olan toplantı yerlerini işletenlerin doğrudan doğruya veya bilvasıta iş ve işçi bulma simsarlığı yapmaları veya bu yolda sair şekillerle ücret mukabilinde tavassut ve faaliyetlerde bulunmaları ve ellerinde ilgili makamdan verilmiş resmî vesika bulunmayan şahısların bu gibi yerlerde iş ve işçi bulma işleriyle iştigal etmeleri yasaktır.

**YETMİŞ BİRİNCİ MADDE** — Resmî iş ve işçi bulma teşkilâtının tavassutu ile iş bulmuş olan işçilerin çalışacakları yere gitmelerinde, bu teşkilât tarafından verilen vesikalar üzerine, Devlet vesaiti nakliye ücretlerinde yüzde elli tenzilât yapılır.

### Beşinci fasıl

#### *Grev ve lokavt yasaklığı ve iş ihtilâflarının halli*

**YETMİŞ İKİNCİ MADDE** — « Grev » ve « Lokavt » yasaktır.

**YETMİŞ ÜÇÜNCÜ MADDE** — Elli kişiden az işçi bulunan iş yerlerinde on işçinin ve elliden itibaren beş yüz kişiden az işçi çalışan iş yerlerinde umum işçi sayısının beşte biri kadar sayıda işçilerin ve beş yüz kişi ile daha yukarı sayılarda işçi çalıştırılan iş yerlerinde ise, en az yüz işçinin, gerek iş mukaveleleriyle önceden taayyün etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden meri bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahud bir veya bir kaç yerine, kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını iş verene kabul ettirmek ve yahud muayyen ve meri iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikına aid usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kasdile, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birden bire işi bırakmaları « Grev » dir.

Birinci fıkrada yazılı nisapları doldurmamakla beraber, aynı maksatlardan biri için, her hangi bir iş yerinde, en az üç işçinin dahi, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birden bire işi bırakmaları yüzünden o iş yerindeki faaliyet tamamen veya işin mahiyetine göre ehemmiyetli derecede kısmen ataletle uğrarsa, bu hale sebep olan işçilerin işbu hareketleri de « Grev » sayılır.

Çalıştıkları iş yerindeki iş şartlarına itirazları olmayıp ta mahza başka bir iş yerinde çıkan « Toplulukla iş ihtilâfı » nın oradaki işçiler lehine kotarılmasını sağlamak maksadile, yukarıda yazılı nisaplarda işçilerin, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birden bire işi bırakmaları dahi « Grev » hükmünde tutulur.

**YETMİŞ DÖRDÜNCÜ MADDE** — Bir iş yerinde, gerek iş mukaveleleriyle önceden taayyün etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden merî bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahud bir veya bir kaç yerine, işverenin, kendi menfaatine daha uygun gördüğü başka iş şartlarını işçilerine kabul ettirmek veyahud muayyen ve merî iş şartlarını değiştirmeksizin ancak bunların tatbikine aid usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kasdile işi durdurması, yahud iş veren tarafından bu gayelerden birile yapılan teklifleri kabul etmediklerinden dolayı işten çıkmağa mecbur olan işçiler sayısının, 73 ncü maddede «grev» hakkında yazılmış olan nisaplara varması «lokavt» tır.

Aynı maksatlardan biri için, iş veren tarafından en az üç işçinin dahi, hep birlikte ve birdenbire işten çıkarılmaları veya iş verenin bu yoldaki teklifini kabul etmediklerinden dolayı bunların işten çıkmağa mecbur olmaları yüzünden, o iş yerindeki faaliyet tamamen veya işin mahiyetine göre ehemmiyetli derecede kısmen ataletе uğrayarak, 73 ncü maddede yazılı nisapları doldurur sayıda işçilerin işsiz ve ücretsiz kalmaları hali kendiliğinden tahakkuk ederse, iş verenin işbu hareketi de «lokavt» sayılır.

**YETMİŞ BEŞİNCİ MADDE** — «Grev» ve «Lokavt» hallerine müteallik 73 ve 74 ncü maddelerin hükümleri, işbu kanunun tatbik olunduğu işyerlerinde, 1 ncü maddenin «İşçi» tarifi çevresine girmeyecek tarz ile çalışmakta olan müstahdemler hakkında dahi cairidir.

**YETMİŞ ALTINCI MADDE** — İş ihtilâflarının halli için aşağıdaki maddelerde yazılı olan uzlaştırma ve tahkim usullerine aid hükümler, bu kanunun meriyete girdiği günden itibaren bir yıl sonra tatbik edilir.

Kanunun meriyet gününe kadar her hangi bir iş yerinde merî bulunan umumî veya hususî iş şartları ve bunların tatbik tarz ve usulleri işbu bir yıllık müddet içinde, gerek iş verenler ve gerek işçiler tarafından, ancak kendi aralarında anlaşma yolu ile değiştirilebilir.

**YETMİŞ YEDİNCİ MADDE** — Merî iş şartlarının hepsi yahud bir veya bir kaç veya bunların tatbik tarz ve usulleri hakkında, her hangi bir iş yerindeki umumî işçi sayısının, 10 kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile iş veren arasında çıkan anlaşmazlığa: «toplulukla iş ihtilâfı», ve ayrı ayrı işçilerin kendi hak ve menfaatleri için iş verenle aralarında çıkan anlaşmazlığa da: «tekbaşlı iş ihtilâfı»denir. Bu iki çeşid ihtilâftan her birinin ilk önce uzlaştırma yolu ile kotarılmasına tevessül edilmesi esastır.

**YETMİŞ SEKİZİNCİ MADDE** — Bir iş yerinde çalışmakta olan işçiler arasından, elli kişiye kadar iki, elliden iki yüz işçiye kadar üç, iki yüzden bine kadar dört ve binden yukarı sayıda işçiler için beş «mümessil işçi» seçilir. Bu mümessiller, iş verenle işçiler arasında çıkacak «tek başlı» yahud «toplulukla» iş ihtilâflarını kotarmak için iş verenle veya vekili ile konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmağa çalışmak ödevini yaparlar. İş veren, işçilere vaki olacak tekliflerini bu mümessillerle müzakere eder. Arada ihtilâf çıkmaması çarelerini iş verenle «mümessil» ler beraberce araştırırlar.

«Mümessil» seçilmiş olan işçilerin her biri, iş arkadaşlarının hak ve menfaatlerini doğrulukla korumak borcundadır.

«Mümessil» lerin ne kadar müddet için ve nasıl seçilecekleri ve hangi takdirde kendilerinden bu sıfatın kaldırılacağı ve bu yolda yapılacak muamelelerin şekli, kanunun meriyete girmesinden sonra altı ay içinde çıkarılacak olan «İş ihtilâfla-

rını uzlaştırma ve tahkim nizamnamesi» nde gösterilir.

**YETMİŞ DOKUZUNCU MADDE** — «Tek başlı iş ihtilâfı» nda alâkadar her bir işçinin iş verenle uzlaştırılması, mümessillerin aracılığı ile olur. Uzlaşma, tarafların ve mümessillerin imzalayacakları bir zabıt varakası ile tesbit olunur. Ancak bu suretle uzlaşamadığı takdirde mahkemeye başvurulabilir.

**SEKSENİNCİ MADDE** — A - «Toplulukla iş ihtilâfı» hakkında iş veren ve mümessillerin ittifakla karara bağladıkları uzlaştırma şekli ve bunun hangi tarihten itibaren tatbikına başlanacağı, açık ve anlaşılması kolay bir ifade ile yazılıp iş veren ve mümessiller tarafından imzalandıktan sonra, iş yerinde işçilerin göreceği bir yere asılarak ilân olunur.

B - Bu uzlaştırma kararının mevzuunu teşkil eden «Toplulukla iş ihtilâfı» nı ortaya çıkarmış olan işçilerden en az 77 nci maddede yazılı nisabı dolduracak sayıda işçi, kararı kabul etmediklerini, ilân gününden sonra gelen ikinci iş gününün akşamına kadar, iş verene ve mümessillere bildirmezlerse, kararın hükmü o iş yerindeki bütün işçiler hakkında نافذ olur.

C - Kararın bir sureti iş veren ve mümessiller tarafından imza edilerek, iş yerinin bulunduğu mevki için işbu kanunun tatbikatına memur olan makama 24 saat içinde tevdi edilir.

Ç - Uzlaştırma kararının hükmü, ancak karar suretinin ilgili makama tevdiinden sonra gelecek olan ikinci iş haftasının veyahut en geç olmak üzere beşinci iş haftasının ilk gününden itibaren tatbik olunur.

Su kadar ki, bu kararın gerek tatbikına başlanmazdan önce ve gerek tatbikına başlandıktan sonra, ilgili makameca işbu uzlaştırma şeklinin mevcut kanunî hükümlerden her hangi birine aykırı düştüğü görülürse, tatbiki menolunarak mesele kanuna uygun şekilde yeniden karara bağlanması lüzumu iş verene ve mümessillere bildirilir.

D - Her bir uzlaştırma kararının mevzuunu teşkil eden keyfiyet için, kararın tatbikına başlandığı günden itibaren 27 nci iş haftasının ilk gününe kadar gerek iş veren ve gerek işçiler tarafından, aynı gaye ve şekilde yeni bir «Toplulukla iş ihtilâfı» ortaya konamaz.

**SEKSEN BİRİNCİ MADDE** — A - «Toplulukla iş ihtilâfı» hakkında 80 nci maddenin «A» bendinde yazıldığı üzere, iş veren ve mümessillerin ittifakı ile uzlaştırma kararı verilemezse, veya iş verenle mümessillerin hepsinin birlikte tesbit ettikleri uzlaştırma kararına, aynı maddenin «B» bendinde yazılı olduğu üzere işçiler tarafından itiraz edilirse, ertesi iş gününün akşamına kadar iş veren ve mümessiller tarafından bu vaziyetin ilgili makama bildirilmesi mecburidir.

B - Uzlaştırma kararına bağlanamayan «Toplulukla iş ihtilâfı» kendisine bildirilen ilgili makam, en çok altı iş günü içinde, ihtilâfın çıktığı iş yerine bir memur gönderir. Mümessillerle iş veren, bu memurun karşısında toplanarak keyfiyet müzakere edilir. Uzlaştırma kararına 80 nci maddenin «B» bendi mucibince işçiler tarafından itirazda bulunulmuş ise, bu işçilerin aralarından seçecekleri bir işçi daha müzakereye sokulur. Memurun vazifesi, bir uzlaştırma tarzı araştırmak ve taraflara teklif etmektir. Bu toplantıda mesele ittifakla halledilirse, memur tarafından bir «Zabıt varakası» yazılarak hazır bulunanlarla birlikte imzalanır. Zabıt varakasının hükmü, o iş yerindeki bütün işçiler hakkında نافذ olur. Bu suretle meydana gelen kesin uzlaştırmanın mevzuu olan keyfiyet için, 80 nci maddenin «D» bendinin hükmü caridir.

SEKSEN İKİNCİ MADDE — A - 81 nci maddenin «B» bendi mucibince kesin uzlaştırma kararına bağlanamamış olan «Toplulukla iş ihtilâfı» hakkında, memurun teklif ettiği uzlaştırma şekli ile buna karşı yapılan itirazları da havi olarak yazılacak zabıt varakasının bir sureti, 24 saat içinde ilgili makam tarafından valiye verilir.

B - Bunun üzerine, üç iş günü içinde, valinin davetile «İş ihtilâfları hakem kurulu» toplanarak meseleyi rüyete başlar.

Hakem kurulu, valinin veya muavininin başkanlığı altında aşağıda yazılı tarzda teşekkül eder:

1 - O vilâyette iş kanununun tatbikatile muvazzaf en büyük memur;

2 - Hukuk işleri müdürü ve bunun bulunmadığı vilâyetlerde mektupçu;

3 - Vali veya muavini ile «1» ve «2» numaralı fıkralarda yazılı iki zatın beraberce özel şahıslar arasından seçecekleri iki aza (Bunların o iş ihtilâfı ile ne doğrudan doğruya ne de dolayısıyla hiç bir ilgileri bulunmamak ve muhit itibarile şahsiyetleri hakkında iyi ve emniyet verici bir kanaat hâsıl edilmiş olmak lâzımdır).

C - Hakem kurulu, ihtilâfla ilgili iş vereni yahut iş veren vekilini ve o iş yerindeki işçi mümessillerini (Şayet mümessiller arasında uzlaştırma şeklini kabul etmeyen varsa bunu veya bunları ve uzlaştırmayı mümessillerin ittifakla kabul etmiş olmaları takdirinde teklif olunan şekle muhalif kalan nisabı haiz işçilerin aralarından seçecekleri iki kişiyi) çağırarak iki tarafın duruşmasını yapar. Bunlardan başak hakem kurulu, ihtilâfın çıktığı iş yerindeki işçilerden bazılarıyla, dışarıdan keyfiyet hakkında malûmat veya mütaleasının öğrenilmesine lüzum gördüğü diğer işçiler veya iş verenleri yahut sair bitaraf kimseleri dahi «şahid» veya «ehli vukuf» sıfatile çağırıp dinler. Bu sıfatlarla çağırılan her şahsın hakem kurulu huzuruna gelerek sorulan hususa cevap vermesi mecburidir. Bunlar hakkında hukuk muhakemeleri usulü kanununun şahitlere ve ehli vukufa müteallik hükümleri caridir.

Ç - Gerek uzlaştırma toplantılarına ve gerek hakem kuruluna işçiler veya iş veren yerine avukat veya dava vekili yahut vekâletname ile dışarıdan tayin edilmiş her hangi bir mümessil kabul edilmez.

D - Hakem kurulu, reylerin ekseriyetile karar verir. Bu karar, kendilerine yazı ile bildirildiği günden itibaren 12 iş günü içinde taraflardan birinin valiye itiraz lâyihasını vermemesi takdirinde, kesinleşmiş olur. Kesinleşmiş karar, kurul tarafından münasib görülecek bir vasıta ile neşir ve ilân edilir ve üzerinden 26 iş haftası geçmiş olmadıkça bunun mevzuu olan mesele için yeniden «Toplulukla iş ihtilâfı» çıkarılamaz.

SEKSEN ÜÇÜNCÜ MADDE — A - 82 nci maddenin «D» bendinde yazılı mühlet içinde, taraflardan birinin valiye verdiği «İtiraz lâyihası», «Hakem kurulu» kararnamesinin ve taraflardan her birile şahitler veya ehli vukufun zaptolunan ifadelerinin ve başka lüzumlu vesikaların tasdikli suretlerine bağlanarak, bu hususta valinin ayrıca yazacağı bir raporla, 48 saat içinde, Ankarada iş kanunu tatbikatile muvazzaf genel merkez dairesine gönderilmek üzere, postaya teslim edilir.

B - Bu evrakın genel merkez dairesince alındığı günden itibaren 8 iş günü içinde, İktisad vekilinin davetile «İş ihtilâfları yüksek hakem kurulu» toplanarak meseleyi rüyete başlar.

«Yüksek hakem kurulu», Başvekil tarafından seçilecek olan Devlet şûrası ikinci reislerinden birinin başkanlığı altında aşağıda yazılı tarzda teşekkül eder:

1) Fakülte veya yüksek mekteb profesörleri arasından İktisad vekilinin seçeceği bir zat,

2) İş kanunu tatbikatı ile muvazzaf dairenin en büyük âmiri,

3) İktisad vekâletinde, işin mahiyetine göre, keyfiyetle ilgisi görülen diğer dairenin en büyük âmiri,

4) Adliye vekâleti hukuk işleri unvan müdürü,

5) İktisad vekâleti hukuk müşaviri,

6) Dahiliye vekâleti hukuk müşaviri.

Bazı mühim iş ihtilâfları için, İktisad vekili, yukarıda sayılanlardan başka bitaraf iki zati daha « Yüksek hakem kurulu » na aza seçebilir.

C) Yüksek hakem kurulu, meseleyi, kendisine tevdi edilen evrak üzerinde inceleyerek. Kâfi derecede aydınlatılmamış bulduğu cihetleri ilgili vilâyetten sorarak veya oraca lüzum gördüğü kimselerden tamamlayıcı ifadeler aldirarak, noksanlar ikmal eder. Ayrıca malûmat ve mütalealarını öğrenmek istediği resmî yahut özel sıfatındaki kimseleri çağırıp dinler veya bunların yazı ile cevaplarını getirtir. Bu suretlerle yüksek hakem kurulu tarafından malûmat ve mütalealarına müracaat olunarak kimselerin sorulan hususa cevap vermeleri mecburî olup haklarında hukuk muhakemeleri usulü kanununun ehli yukufa müteallik hükümleri tatbik olunur.

Ç) « Yüksek hakem kurulu » na iş veren veya işçiler, yahut bunların avukatı dava vekili gibi her hangi bir mümessili kabul edilmez.

D) Yüksek hakem kurulu reylerin ekseriyetile verdiği kararı münasib göreceği vasıtalarla neşir ve ilân eder. Bu karar kesindir; alâkadarlara yazı ile bildirildiği günün ertesi iş gününden itibaren tatbik edilir. Üzerinden 26 iş haftası geçmedikçe, bunun mevzuu olan mesele için yeniden « Toplulukla iş ihtilâfı » çıkarılamaz.

**SEKSEN DÖRDÜNCÜ MADDE** — A - Kazalarda « İş kanunu » nun tatbik edildiği iş yerlerinde çıkacak « Toplulukla iş ihtilâfları », 80 nci madde mucibince yerinde ve işçilerle iş veren arasında uzlaşma ya bağlanamazsa, 81 nci maddenin (A) bendine uygun surette keyfiyetin kaza kaymakamına bildirilmesi mecburidir. Kaza kaymakamı, vilâyette iş kanunu tatbikatına memur olan makamı keyfiyetler yirmi dört saat içinde ve doğrudan doğruya haberdar etmekle mükelleftir.

B - Vilâyetteki ilgili makam, kaymakamdan aldığı malûmat üzerine, yirmi dört saat içinde, iş ihtilâfının çıktığı yere bir memur göndermek veya kaymakama talimat vermek suretile meseleye el koyar. Gönderilen memur yahut kaymakam, 81 nci maddenin B bendi hükmünce ihtilâfı kesin uzlaştırma ile halletmeğe tevessül eder.

C - İş ihtilâfı, kesin uzlaştırma kararına bağlanamadığı takdirde, 82 nci maddenin A bendine göre, yazılacak zabıt varakasının sureti vilâyetteki ilgili makama ve bu makam tarafından da valiye verilerek keyfiyet, aynı maddenin (B) bendi mucibince, « İş ihtilâfları hakem kurulu » na sevk edilir.

Ç - Yine o maddenin C bendine uygun şekilde « Hakem kurulu » na kendilerinin gitmeleri gerekli olan işçilerle iş veren veyahud işbu iki taraftan yalnız birisi vilâyet merkezine gidemezse, « Hakem kurulu » ihtilâfı her iki tarafın birden giyabında rüyet ederek ve lüzum gördüğü kimselerin ifadelerini ve sair malûmatı kaymakam huzurunda istinabe veya muhabere yolile toplayarak, aynı maddenin Ç ve D bentlerindeki hükümler dairesinde kararını verir.

D - Taraflardan birinin vilâyet hâkem kurulu kararına itirazı takdirinde, 82 nci maddenin hükümleri tatbik olunur.

**SEKSEN BEŞİNCİ MADDE** — İşbu fasıldaki hükümler mucibince iş ihtilâflarının halli için işçiler tarafından verilecek lâyhalar her türlü resim ve harçtan muafır.

**SEKSEN ALTINCI MADDE — A -** Bu faslın hükümlerine göre kesinleşmiş olan kararlara iş ihtilâfı ile alâkadar tarafların ittiba etmeleri mecburidir. Bu kararlar, aynı iş yerindeki toplulukla iş ihtilâfına karışmamış olan öteki işçiler hakkında dahi naziftir.

**B -** Ekonomik ve sosyal bakımlardan fayda veya zaruret görüldüğü takdirde, İktisad vekâleti tarafından yapılacak teklif üzerine, her hangi bir iş yerinde çıkmış o'an « Toplulukla iş ihtilâfı » için bu fasıl hükümlerince kesinleşerek o iş yerinde tatbik edilen iş şartlarının, aynı vaziyette bulunan ve kendi çevrelerinde iş ihtilâfı henüz çıkmamış olan diğcr iş yerleri hakkında dahi teşmilen tatbik edilmesine İcra Vekilleri Heyetince karar verilebilir. Böyle bir kararın hükmüne, ilgili iş yerlerindeki iş verenlerle işçilerin inkıyad etmeleri mecburidir.

**SEKSEN YEDİNCİ MADDE —** İşbu fasıl hükümlerince toplulukla iş ihtilâfının halline aid uzlaştırma veya mecburî tahkim muamelelerine başlandıgı günden itibaren ihtilâfın kesin surette karara bağlanmasına kadar geçecek zaman içinde, ilgili iş yerinde eski iş şartlarının tatbikine devam olunur.

**SEKSEN SEKİZİNCİ MADDE —** Uzlaştırma toplantılarına iştirak etmesi veya hakem kurulu huzuruna çıkması icab eden işçilerin bu ödevlerinin ifası dolayısıyla işlerinin başında bulunamadıkları zamanlar için ücretlerinden kesinti yapılamaz.

**SEKSEN DOKUZUNCU MADDE —** Vilâyetlerdeki hakem kurullarile Ankaradaki Yüksek hakem kuruluna gelecek olan « Toplulukla iş ihtilâfları »nın bu kurullara kaçır gün zarfında neticelendirileceği ve bu kurulların yazı işlerinin ve sair gerekli muamelelerinin ne suretlerde ve kimler tarafından ifa edileceği ve 82 nci maddenin B bendinin 3 numaralı fıkrasına göre seçilecek iki aza ile 83 nci maddenin B bendinin 1 numaralı fıkrasında yazılı profesör ve aynı bendin son fıkrası mucibince İktisad vekilinin seçeceği iki azaya ne miktarlarda huzur hakkı verilebileceği ve « Mümessil işçi » seçimlerinde veya iş ihtilâfı dolayısıyla vaki olacak işçi toplantılarında gözetilmesi lâzımgelen inzibat ve asayişci aidi şartlar ve tedbirler ile bunlardan başka işbu fasıl hükümlerinin tatbikine aid olmak üzere tesbitine lüzum görülecek usuller ve şartların nelerden ibaret olacağı, 78 nci maddenin son fıkrasında bahsolunan, « İş ihtilâflarının uzlaştırma ve tahkim nizamnamesinde » gösterilir.

**DOKSANINCI MADDE —** Her hangi bir iş yerinde çıkıpta Vilâyet hakem kuruluna gelmiş olan « Toplulukla iş ihtilâfı », İktisad vekâletince o şehir veya muntakanın yahud bir kaç şehrin veya muntakanın veyahud bütün memleketin umumî ekonomik ve sosyal şartları bakımından özel bir ehemmiyetle görülürse, İktisad vekilinin, Ankaradaki « Yüksek kurul » dan tensib edeceği iki zatı yahud bunlara ilâveten 83 nci maddenin B bendinin son fıkrası hükmüne seçeceği bitaraf iki zatı daha Vilâyet hakem kuruluna, « İstisnaî aza » sıfahde iltihak ettirmek suretile mahallinde « Büyük hakem kurulu » teşkil eylemesi yahud keyfiyeti « Vilâyet hakem kurulu » ndan alarak doğrudan doğruya « Yüksek hakem kurulu » na vermesi veyahud o iş ihtilâfı ile ilgili vilâyetin veya vilâyetlerin hakem kurullarından ikiser zatın « yüksek hakem kurulu » na ilhakile « Evkalâde hakem kurulu » nda keyfiyeti karara bağlatması caizdir. Bu suretle verilen kararlar İcra Vekilleri Heyetince aynen veya tadilen kesinleştirilir.

## Altıncı fasıl

*İş hayatının murakabe ve teftişi*

DOKSAN BİRİNCİ MADDE — Ulusal çalışma bütünlüğünün düzen altında yürümesini sağlamak üzere, iş hayatının kanun hükümlerine ve memleket menfaatlerine uygunluğunu Devlet takip, murakabe ve teftiş eder.

Bu vazifenin yapılması için, iş kanunu tatbikatını temin ve takibe salâhiyet-tar olmak ve İktisad vekâletine bağlı bulunmak üzere kurulacak «Genel teşkilât» ın içinde, ihtiyaca yetiyecek sayı ve vasıflarda teftiş ve murakabe memurları bulunur.

DOKSAN İKİNCİ MADDE — 91 nci madde hükmünün tatbiki için, iş hayatının takip, murakabe ve teftişle mükellef olan makamlar veya memurlar, iş yerlerini, işin yürütülme tarzını, her türlü defterler, evrak, hesaplar ve saire gibi iş ve ticarete müteallik vesikaları ve muameleleri ve alât, edevat, cihaz, makine, iptidai maddelerle iş için gerekli olan malzeme ve teferruatı ve işçilerin hayatına, sağlığına, emniyetine, tekâmülüne, istirahatine veya ikametine aid olan tesisat ve tertibatı, her gün ve her hangi bir saatte görmek, gezmek, araştırmak, muayene ve tetkik etmek salâhiyetini haizdirler.

Gerek iş verenler veya vekilleri, gerek işçiler ve gerekse keyfiyetle ilgisi görülen sair şahıslar, takip, murakabe ve teftiş ile muvazzaf makamlar veya memurlar tarafından çağırıldıkları zaman gelmek, ifade ve malûmat vermek, gerekli olan vesika ve delilleri getirip göstermek, ve icabı halinde tevdi etmek, ve birinci fıkrada yazılı salâhiyetleri dahilinde vazifelerini ifa etmeleri için kendilerine karşı her türlü kolaylıkları yapmak ve bu yolda vaki emir ve taleplerini taallülsüz yerine getirmekle mükelleftirler.

DOKSAN ÜÇÜNCÜ MADDE — İş hayatını takip, murakabe ve teftiş salâhiyetli olan makamlar veya memurlar, bu vazifelerini ifa ederlerken, işin normal gidişini ve iş yerinin işlemlerini, tetkik ve muayene ettikleri keyfiyetin verdiği imkân dahilinde, sekteye veya arızaya uğratmamak ve güçleştirmemekle ve ancak resmî muamelenin yürütülüp neticelendirilmesi için aleniyete çıkarılması zarureti hâsıl olmadıkça, iş verenin ve iş yerinin meslekî sırları ve şartları, iktisadî ve ticarî hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen mahrem tutmakla ve kendileri tarafından malûmat ve ifadeleri alınan yahud kendilerine müracaat veya ihbarda bulunan işçilerin ve diğer şahısların isimlerini ve hüviyetlerini ifşa etmemekle mükelleftirler.

DOKSAN DÖRDÜNCÜ MADDE — Devlet, vilâyet veya belediyeler tarafından doğrudan doğruya işletilmekte olan müesseselerle Millî Müdafaa vekâletine aid iş yerlerinin veya memleketin emniyeti için gerekli maddeler yapılan diğer fabrika veya imalâthanelerin ne suretle ve kimler tarafından murakabe ve teftiş edileceği ve bu murakabe ve teftişlerden alınacak neticelere göre icap edecek takiplerin ne yollar ve şartlar dahilinde yürütüleceği bir nizamname ile tesbit edilir.

DOKSAN BEŞİNCİ MADDE — İş murakabe ve teftişine salâhiyetli makamlar ve memurlara vaki olacak müracaat veya ihbarlarla murakabe ve teftiş müteallik zabıt varakaları ve saire gibi evrak, defterler ve muameleler, her türlü resimden muaftır.

DOKSAN ALTINCI MADDE — 99 ncu madde mucibince iş kanunu tatbikatını temin ve takip ile muvazzaf olmak üzere kurulacak genel teşkilâttan başka, gerek Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletinin ve gerek diğer Devlet veya vilâyet ya-

but belediye teşkilâtının ifa ile mükellef oldukları vazifeler ve kanunen haiz buldukları salâhiyetler itibarile, işyerlerinde kendi memurlarına müstakil surette yaptırımları icap eden teftişler ve murakabeler, eskisi gibi ayrıca cereyan eder. Şu kadar ki, bu suretle müstakil murakabe ve teftişlerde bulunan diğer Devlet, veya vilâyet yahut belediye memurlarının, teftiş neticelerini ve bu yolda yapmağa tevesül edecekleri takibatı ayrıca o yerde işbu kanunun tatbikına memur bulunan makama, teftişin bittiği günden itibaren kırk sekiz saat zarfında, yazı ile bildirmeleri lâzımdır.

**DOKSAN YEDİNCİ MADDE** — İş verenler, işlettikleri iş yerlerinde ve bunların alâkalı kollarında, salâhiyettar memurlar tarafından yapılan teftişlerin neticelerini yazmağa mahsus bir defter bulundurmakla mükelleftirler. Bu defterin şekli, ne yolda doldurulacağı ve buna ilgili muamelelerin usulleri «İş murakabe ve teftiş nizamnamesi» nde gösterilir. Bundan başka, iş murakabe ve teftişini kolaylaştırmak üzere, iş verenlerin senede kaç defa, muayyen suallere gerekli olan cevaplar için, ilgili makam tarafından kendilerine gönderilecek beyannameleri doldurup vermek mükellefiyetinde buldukları dahi yukarıda anılan nizamname ile tesbit edilir. Bu beyannameleri, iş verenlerin hakikate uygun ve eksiksiz doldurmaları mecburidir.

**DOKSAN SEKİZİNCİ MADDE** — İş murakabe ve teftişile muvazzaf makamlar veya memurlar tarafından ifade ve malûmatlarına müracaat edilen işçilere, iş verenlerin veya vekillerinin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri hakikati saklamağa yahud değiştirmeye sevk veya her hangi bir suretle icbar etmeleri veyahud işçilerin ilgili makamlara vaki olan ihbar, müracaat veya ifadeleri üzerine bunlara karşı fena muameleler yapmağa kalkışmaları yasaktır.

İşçilerin de çalıştıkları veya avıldıkları iş yerleriyle iş verenler hakkında, ilgili makamlar ve memurlara hakikate uygun olmayan ihbar veya müracaatta bulunarak bu makamlar ve memurları lüzumsuz muamelelere sevketmeleri, iş verenleri haksız yere kanunen muatep vaziyette göstermeğe kalkışmaları ve ilgili makamlarca kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek murakabe ve teftişin ifasını karıştırmak, güçleştirmek veya yanlış bir neticeye vardırarak gibi kötü niyetli hareketlerde bulunmaları yasaktır.

**DOKSAN DOKUZUNCU MADDE** — Bu kanunun hükümlerinin tatbikatını temin ve takibe salâhiyettar makamlar veya memurlar tarafından lüzumu halinde vaki olacak talep üzerine, zabıta kuvvetleri, işbu makamlar veya memurların vazifelerini tam ve kâmil bir surette ifa etmeleri esbabını temin eylemekle mükelleftirler.

## Yedinci fasıl

### *Sosyal yardımlar*

**YÜZÜNCÜ MADDE** — İş hayatında, «İş kazalarile meslekî hastalıklar», «Analık», «İhtiyarlık», «İşten kalma», «Hastalık» ve «Ölüm» hallerine karşı yapılacak sosyal yardımlar, Devlet tarafından tanzim ve idare edilir.

Bu vazifenin ifası için, işbu kanunun meriyete girdiği tarihten bir yıl sonra, Devlet müessesesi olmak üzere, bir «İşçi sigorta idaresi» kurulur.

«İşçi sigorta idaresi» iş kanununun tatbikatını temin ve takib ile muvazzaf genel teşkilâta bağlıdır.

**YÜZ BİRİNCİ MADDE** — İşçiler, işyerlerine alınmalarile beraber kendiliğinden sigorta olunmuş olurlar. Bunlar bu suretle «Sigortalı» olmak hak ve vecibesinden feragat veya istinkâf edemezler.

«İşçi sigortası» hak ve vecibesini azaltmak veya başkasına devir ve feragat etmek yolunda sigortalı işçinin iş verenle yahud üçüncü bir şahısla vukubulacak her türlü akitleri de hükümsüzdür.

Bu kanunun tatbik edildiği işyerlerinde işçi tarifine dahil olmaksızın çalıştırılmakta olan müstahdemler hakkında dahi işçi sigortası hükümlerinin hak ve vecibeleri cari olur.

**YÜZ İKİNCİ MADDE** — İş verenle aynı çatı altında yaşayan ve iş verenin işlettiği iş yerinde çalışan karısı, usulü, füruu ve kardeşleri sigortaya dahil değildir.

Bunlardan başka ecnabi bir memleketteki her hangi bir müessese tarafından ve o müessese nam ve hesabına Türkiyeye muvakkat bir işin icrası için gönderilmiş olan işçiler dahi sigortadan hariç sayılırlar.

Buna mukabil, bir türk müessesesine mensub olup Türkiyede sigortalı bulunan ve o müessese tarafından muvakkat bir işin icrası için ecnabi bir memlekete gönderilmiş olan işçi, o muvakkat işini yaptığı müddetçe dahi sigorta kanunile tesbit edilmiş olan hak ve vecibeleri muhafaza eder.

**YÜZ ÜÇÜNCÜ MADDE** — « İşçi sigortası » nın işçilere veya hak sahibi haleflerine temin ettiği haklardan istifade edebilmek için bunların Türkiyede yaşamaları şarttır. Türkiyeden muvakkaten ayrılan bu gibi işçiler ve halefleri ancak bir yıl müddetle sigorta haklarını muhafaza ederler. Şu kadar ki, bunların memleket dışarısında geçirdikleri işbu muvakkat müddet için, evvelce sigortadan kendilerine tahsis edilmiş olan iratlar isletilmez. Bir yıl bitmezden önce Türkiyeye dönenlerin iratları, geldikleri tarihten sonraki ayın başından itibaren yeniden bağlanır.

**YÜZ DÖRDÜNCÜ MADDE** — Hususî sigortalara müteallik olan diğer kanunlardaki hükümler işçi sigortası hakkında cari değildir.

**YÜZ BEŞİNCİ MADDE** — İşçi sigortası için idare tarafından yapılan muamelelerle bu muameleler için alâkadarlara verilmesi veya bunlardan alınması lâzımgelen ihbarname, makbuz, ilmühaber, arzuhal, beyanname ve saire gibi bütün evrak ve vesaik her türlü resim ve harçlardan muafıtır.

**YÜZ ALTINCI MADDE** — İş veren, işçi sigortası için kanunen kendisine terettüb eden mükellefiyetlerden ve sair masraflardan dolayı işçi ücretlerinden tenzilât yapamaz.

**YÜZ YEDİNCİ MADDE** — İşçi sigorta idaresi, ilk önce « İş kazası ile meslekî hastalıklar » ve « Analık » sigortalarını yapar. İşbu sigortalara aid hükümleri havi kanunlar en geç bu kanunun meriyetinin altıncı ayı sonuna kadar, ve diğer sigorta kollarına aid kanunlar ise o sigortaların tatbikına imkân hâsıl oldukça, Hükümet tarafından Büyük Millet Meclisine sevk edilir.

## Sekizinci fasıl

### Ceza hükümleri

#### I - İş akdine müteallik cezalar

**YÜZ SEKİZİNCİ MADDE** — 1) 9 ncu maddede yazılı olan sürekli işleri mu-

kaveleye bağlamayan veya bu mukaveleyi o maddenin tariflerine uygun şekilde yapmayan,

2) 10 ncu maddede yazıldığı gibi işçinin talebi üzereine kendisine işin umumî ve hususî şartlarını gösterir imzalı bir vesika vermeyen,

3) 18 nci madde mucibince işçiye «Yeni iş arama izni» ni vermeyen,

4) 21 nci madde mucibince işçiye ücret pusulası vermeyen veya işçinin ücret defterine ücret hasaplarını geçirmeyen,

İş veren veya iş veren vekili beş liradan elli liraya kadar;

5) 11 nci maddede yazılı takım mukavelesini bu madde hükümlerine göre tanzim ve tatbik etmeyen,

6) 19 ve 20 nci maddeler hükmünce işçi ücretlerini, zaruret olmaksızın, ödemeyen,

7) 22 nci madde hükmüne uymayacak şekilde işçi ücretlerinden tazminat karşılığı kesen,

8) İş yerlerinin dahilî talimatnameleri hakkında 29 ncu maddenin hükümlerinden her hangi birine uymayacak şekilde harekette bulunan, yahut talimatnamede yazılı olan şartlardan her hangi birini tatbik etmeyen veya başka türlü tatbik eden,

9) İşçilerden kesilecek para cezaları hakkında 30 ncu madde hükümlerinden her hangi birine uymaz şekilde muamele yapan,

10) 32 ve 33 ncü maddeler mucibince çıkarılacak nizamnamelerde yazılı hükümlere uygun olmayacak şekilde harekette bulunan yahut işçi ücretlerini bu nizamnamelerin tayin ettiği tarzdan başka türlü hesap ederek veren veya daha aşağı hallerde ödeyen,

İş veren veya iş veren vekili on liradan yüz liraya kadar;

11) Kadın işçilerin 25 nci madde mucibince gebelik ve doğum esnasındaki kanunî istirahat devreleri içinde bilerek bu gibi kadınları çalıştıran,

12) Ekonomaların açılması veya işletilmesi hususlarında 27 nci maddenin hükümlerinden her hangi birine uymayacak şekilde hareket eden,

13) 31 nci maddenin ikinci fıkrasında yazılı olduğu üzere işçiye şahadetname vermeyen veya verdiği şahadetnameye işçi hakkında doğru olmayan yazılar yazan,

14) İşçi ücretlerinin ödeme tarzlarını değiştirmek hususunda 34 ncü madde hükümlerine riayette bulunmayan;

İş veren veya iş veren vekili yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına çarptırılır.

**YÜZ DOKUZUNCU MADDE** — 108 nci maddede yazılı suçlardan her hangi birini, evvelki mahkûmiyetin cezasını çektikten sonra, bir sene zarfında birinci defa tekrar işleyen kimseye önceki hükmün üçte biri nisbetinde ve bir defadan daha fazla, tekrar işleyene ise yarı nisbetinde fazla para cezası hükmolunur.

## II. İşin tanziminde cezayı müstelzim haller

**YÜZ ONUNCU MADDE** — 1) 35 nci maddedeki hükümler mucibince tesbit edilmiş olan iş müddetlerinden fazla olarak işçileri çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar;

2) 36 nci madde mucibince sağlık kaideleri bakımından günde ancak sekiz saat veya daha az çalışması lâzımgelen işlerde işçileri nizamnamede yazılı müddetlerden daha fazla çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline yirmi liradan yüzelli liraya kadar;

3) 37 nci maddede yazıldığı veçhile fazla çalışma saatleriyle işletilen iş yerlerin-

de bu husustaki nizamname hükümlerine uygun muamelede bulunmayan iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar (şu kadar ki, fazla çalışma saatine işletilen işçilere, nizamnamede tesbit edilen yüzde nisbetleri derecesinde fazla ücret ödemeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yetmiş beş liraya kadar);

4) 38 nci madde mucibince bazı sebepler dolayısıyla işçilerin kanunî çalışma müddetinden fazla istisnaî çalıştırılmalarına cevaz verilen hallerde ücretlerin tesviyesi hususunda bu madde hükmüne riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yetmiş beş liraya kadar; ve aynı maddenin ikinci fıkrasına göre alâ-kadar makama keyfiyeti bildirmeyen iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar;

5) 39 ncu maddede yazılı hallerde fazla çalıştırılması icab eden işçileri İcra Vekilleri Heyetince tayin edilen müddetten daha uzun zaman çalıştıran veya aynı maddenin ikinci fıkrası mucibince işçi ücretlerini ödemeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar;

6) 40 nci madde mucibince kanunî çalışma müddetleri içinde sayılan hallerden dolayı işçi ücretlerini eksiltmeye uğratan iş veren veya iş veren vekiline on liradan yetmiş beş liraya kadar; ve aynı madde mucibince bu haller için çıkarılacak nizamnamelerin hükümlerine avkırı düsecek hareketlerde bulunan iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar;

7) 41 nci madde mucibince çalışma saatlerini avar ve tavin etmeyen veya dahilî talimatnamelerinde göstermeyen, yahut iş yerlerinde levhalarla ilân etmeyen iş veren veya iş veren vekiline iki liradan on liraya kadar;

8) 42 nci maddede yazılı dinlenmeler hakkındaki hükümlere riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar;

9) 43 nci madde mucibince geceleri işçi çalıştırmalarına cevaz verilen iş yerlerinde işçileri geceleri sekiz saatten fazla çalıştıran veya işçilere işin ortalama zamanında dinlenme vermeyen, veyahut gece işçi çalıştırmaya aid nizamname hükümlerine riayet etmeyen veya nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde aynı maddenin «IV» numaralı fıkrası hükümlerine uygun hareket etmeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar. ve aynı maddenin «II» numaralı fıkrası hükmüne çıkarılacak nizamnamede, gece işletilmeleri yasak edilmiş olan iş yerlerinde işçileri geceleyn çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere;

10) 45 nci madde mucibince cumartesi günleri saat on üçten itibaren tatil edilmesi icab eden iş yerlerinde işçi ücretlerini tam olarak ödemeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar;

11) 46 nci maddenin I ve II numaralı bentleri mucibince Cümhuriyet bayramında işçilere ücretlerini ödemeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yetmiş beş liraya kadar; ve aynı maddenin III numaralı bendi mucibince iş yerini kapatmak mecburiveti bulunmayan sair bayram ve tatil günleri için işçilerin ücreti hakkında dahilî talimatnamede tesbit etmiş olduğu usule riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline beş liradan yirmi beş liraya kadar;

12) 47 nci maddede sayılan işçiler veya memurlar hakkında çıkarılacak nizamname hükümlerine riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar;

13) 48 nci madde hükümlerine uymayacak bir tarz ile 16 yaşını doldurmamış çocukları çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar;

14) 49 ncu madde ile yasak edilmiş olan işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları veya her yaştaki kız veya kadınları çalıştıran iş veren veya iş

veren vekiline yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere;

15) 50 nci maddenin II numaralı fıkrası mucibince geceleyin on altıdan yukarı yaştaki kız ve erkek çocuklarla daha büyük kadınların çalıştırılmalarına dört yıl için izin verilecek olan bazı işler müstesna tutulmak üzere, bu maddenin I numaralı fıkrasında yazılı esas hükme göre sair sanayie aid işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kız ve kadınları geceleyin çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere; ve aynı maddenin II numaralı fıkrası mucibince geceleyin on altıdan yukarı yaştaki kız ve erkek çocuklarla daha büyük kadınların çalıştırılmalarına dört yıl için izin verilecek olan işlerde bu gibi çocuklar ve kadınlar hakkında İktisad vekâletince tesbit edilen şartlar ve usullere riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar; ve aynı maddenin III numaralı fıkrasında yazılı halleri alâkadar makama yirmi dört saat içinde bildirmeyen iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar;

16) 51 nci maddenin tariflerine uygun şekilde işçi cetvellerini tanzim etmeyen yahut noksan tanzim eden veya bu cetvelleri talep vukuunda alâkadar makama ibraz etmeyen iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar;

17) 52 nci maddede yazılı nizamnamelerle tesbit edilen usuller ve kaidelere riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

**YÜZ ON BİRİNCİ MADDE —** 110 ncü maddede yazılı suçlardan her hangi birini, evvelki mahkûmiyetin cezasını çektikten sonra, bir sene zarfında birinci defa tekrar işleyen kimseye önceki hükmün üçte biri nisbetinde ve bir defadan daha fazla tekrar işleyene ise yarı nisbetinde fazla para cezası hükmolunur.

### III - İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti hükümlerinden dolayı cezai müstelzim haller

**YÜZ ON İKİNCİ MADDE —** 1) 54 ncü maddenin birinci fıkrasındaki esas hükme riayet etmeyerek 55 nci madde mucibince çıkarılacak olan «işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi» nde veya bazı işlere aid özel tedbirleri gösteren ayrı ayrı nizamnamelerde esasa müteallik ve birinci derecede sayılmış olan şartları tam ve mükemmel bir halde tutmayan iş verene yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası verilir ve noksanların ikmaline kadar iş yeri kapatılır. İşbu nizamnamelerde ikinci derecede sayılan şartları tamamlayan iş verene ise elli liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur ve noksanların ikmaline kadar iş yerinin kapatılmasına dahi karar verilebilir.

2) 54 ncü maddenin ikinci fıkrasında yazılı olduğu üzere sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına riayet etmiyerek başka işçilerin emniyetini yahud sağlığını tehlikeye düşüren işçiye (dahilî talimatnamede sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına mugayir hareketler için 30 ncü madde mucibince tesbit edilmiş olan ve doğrudan doğruya iş yerinde iş veren veya iş veren vekili tarafından tatbik edilen ücret kesintilerinden başka) beş liradan elli liraya kadar hafif para cezası verilir.

**YÜZ ON ÜÇÜNCÜ MADDE —** 1) 56 ncü maddenin A bendinin üçüncü fıkrası mucibince « İşletme vesikası » almaksızın açtığı iş yerinde işçi çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline :

a) Vesikasız açtığı iş yerinde « İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi » nin veya özel nizamnamelerin bütün şartları noksansız olarak yerine

getirilmiş bulunuyorsa, beş liradan elli liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

b) vesikasız açtığı işyerinde adı geçen nizamnamelerin yalnız ikinci derecedeki şartları kısmen veya tamamen yerine getirilmemiş bulunuyorsa, on liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur ve bu şartların ikmaline kadar iş yeri kapatırılabilir.

c) Vesikasız açtığı iş yerinde adı geçen nizamnamelerin birinci derecedeki şartları kısmen veya tamamen yerine getirilmemiş bulunursa, yirmi liradan aşağı olmak üzere hafif para cezası hükmolunur ve her halde bu şartların ikmaline kadar iş yeri kapatırılır.

2) Aynı maddenin B bendindeki ikinci fıkranın son cümlesi mucibince alâkadar memurlar tarafından sonradan görülen noksanlardan birinci derecede sayılmış şartlara dahil bulunanları nizamden muayyen mühlet zarfında ikmal etmeyen iş verene elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur ve her halde bu şartların ikmaline kadar iş yeri kapatırılır. Yukarıda anılan noksanlardan ikinci derecede sayılmış şartlara dahil bulunanları nizamden muayyen mühlet zarfında ikmal etmeyen iş verene ise, on liradan elli liraya kadar hafif para cezası hükmolunur ve bu şartların ikmaline kadar iş yeri kapatırılabilir.

3) Aynı maddenin C bendinde yazıldığı üzere ikinci derecedeki şartlarda görülen noksanları nizamden muayyen mühlet zarfında ikmal etmediğinden dolayı idareten kapatılmış olan iş yerini memnuiyet hilâfına olarak tekrar açıp işleyen iş verene, yirmi liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur ve iş yeri tekrar kapatırılır.

4) Aynı maddenin Ç bendinin son cümlesinde yazıldığı üzere nizamden muayyen mühlet içinde iş yerindeki noksanları ikmal ve ıslah etmeyen iş verene, yirmi liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur ve bu şartların ikmaline kadar iş yerinin kapatılmasına dahi karar verilebilir.

5) Aynı maddenin F bendi mucibince idareten kapatılmış olan bir iş yerini memnuiyet hilâfına olarak tekrar açıp işleyen iş verene, yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur ve her halde iş yeri kapatırılır.

6) Aynı maddenin G bendi mucibince noksanları nizamden muayyen mühlet içinde ikmal edilmeyerek ilgili makamdan «İşletme vesikası» alınmamış olan bir iş yerini işleyen iş verene (işbu iş yeri idareten kapatılmamış bulunuyorsa) elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur ve aynı sebepten dolayı idareten kapatılmış bulunan iş yerini memnuiyet hilâfına olarak tekrar açıp işleyen iş veren ise, yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına çarptırılır.

7) 56 ncı maddenin H bendinde yazılı hallerden aynı maddenin A bendi hükmüne temsil edilenler için o bendin tariflerine uygun surette muamele ifa etmemiş olan iş veren hakkında işbu 113 ncü maddenin 1 numaralı fıkrasındaki c bendinin hükümleri tatbik olunur ve 56 ncı maddenin H bendinde yazılı hallerden aynı maddenin B bendi hükmüne temsil edilenler için o bendin tariflerine uygun surette muamele ifa etmemiş olan iş veren hakkında ise işbu 113 ncü maddenin 1 numaralı fıkrasındaki b bendi hükmünce ceza verilir.

**YÜZ ON DÖRDÜNCÜ MADDE —** 1) 57 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı olduğu veçhile; iş yerine içki getiren veya sarhoş olarak gelen, yahut bu gibi içkileri iş yerinde kullanan kimseye beş liradan elli liraya kadar ve bu içkileri başkalarına veren veya satan şahsa ise yirmi beş liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

2) Yukarıki fıkrada yazılı suçlardan birini yapan, bizzat iş veren veya iş veren

vekili, yahut, işçilerin sevk ve idaresile, yahut bunlar üzerinde murakabe veya nezaret ile muvazzaf bir kimse ise, buna verilecek ceza iki katına çıkarılır.

3) Aynı maddenin ikinci fıkrası mucibince ispirotolu içkiler hakkındaki yasağa muhalif hareketlerin vuku bulmaması için icap eden dikkat ve murakabeyi ifa etmeyenlere yirmi liradan yüz liraya kadar hafif para cezası verilir.

**YÜZ ON BEŞİNCİ MADDE** — 58 nci madde mucibince ağır ve tehlikeli işler hakkındaki nizamnamenin hükümlerine muhalif olarak bu işlerde kadınlar ve on sekiz yaşını tamamlamamış çocukları çalıştıran, iş veren veya iş veren vekiline yüz liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası ile beraber bir haftadan bir aya kadar ağır hapis cezası verilir.

**YÜZ ON ALTINCI MADDE** — 59 ncu madde mucibince ağır ve tehlikeli işlerde, doktor raporu olmaksızın işçi çalıştıran, iş veren veya iş veren vekiline yirmi beş liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

**YÜZ ON YEDİNCİ MADDE** — 60 nci madde mucibince 12 den 18 yaşa kadar (18 yaşındakiler dahil) çocukları doktor raporu olmaksızın her hangi bir işte çalıştıran veya aynı maddenin ikinci fıkrasında yazıldığı üzere eski iş yerlerinde çalışmakta olan bu yaşlardaki çocukları altı ay içinde hekim muayenesinden geçirmeyen ve bunlar hakkındaki raporları talep vukuunda ibraz etmeyen iş veren veya iş veren vekili elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına çarptırılır.

**YÜZ ON SEKİZİNCİ MADDE** — 1) 61 nci madde mucibince çıkarılacak olan nizamname hükümlerine uygun olmayarak, gebe veya emzikli kadınların çalıştırılması yasak olan işlerde bunları çalıştıran iş verene veya iş veren vekiline yüz liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası ve bunların çalıştırılmaları caiz olan işlerde ise nizamnamede tesbit edilmiş olan şartlar ve usullere riayet etmeyen iş verene veya iş veren vekiline elli liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

2) Aynı maddede anılan nizamname hükmüne emzirme odası veya çocuk bakım yurdu tesis edilmesi icap eden iş yerinde bu tesisatı nizamden muayyen mühlet zarfında yapmayan iş verene yirmi beş liradan yüz liraya kadar hafif para cezası verilir.

**YÜZ ON DOKUZUNCU MADDE** — 62 nci madde mucibince çıkarılacak olan nizamnamelerin hükümlerine muğayir harekette bulunan iş verene veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar hafif para cezası verilir.

**YÜZ YİRMİNCİ MADDE** — 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118 ve 119 ncu maddelerde yazılı suçlardan herhangi birini, evvelki mahkûmiyetin cezasını çektikten sonra, bir sene zarfında birinci defa tekrar işleyen kimseye önceki hükmün üçte biri nisbetinde ve bir defadan daha fazla tekrar işleyene ise, yarı nisbetinde fazla para cezası hükmolunur.

#### IV. İş ve işçi bulma hükümlerinden dolayı cezai müstelzim haller

**YÜZ YİRMİ BİRİNCİ MADDE** — 1) 65 nci maddenin A ve B bentleri hükümlerinden birine muhalif olarak işçilere iş ve işlere işçi bulmak üzere hususî idarehane açan kimseye elli liradan başlamak üzere hafif para cezası hükmolunur ve idarehane kapatılır.

2) Aynı maddenin B bendinin ikinci fıkrası hükmüne tevfikan idareten kapatılmış olan böyle bir hususî idarehaneyi memnuiyet hilâfına olarak tekrar açıp iş-

leten kimseye yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur ve idarehane kapatılır.

3) Yukarıki fıkralar mucibince cezaya çarptırılarak kapatılmış olan idarehane-yi tekrar açıp işleten kimseye evvelki para cezasının iki misli hükmolunacağı gibi ayrıca iki aya kadar hafif hapis cezası dahi verilir.

**YÜZ YİRMİ İKİNCİ MADDE** — 1) 66 ncı maddenin A bendi hükmüince salâhiyettar makama verilmesi lâzımgelen beyannameyi mühleti zarfında vermeyen hususî iş ve işçi bulma idarehane sahibi veya müdürüne 25 liradan 100 liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

2) Aynı maddenin B bendi mucibince salâhiyettar makam tarafından yapılacak incelemeler ve soruşturmalara karşı güçlükler çıkararak veya kendisine tebliğ edilen noksanları tamamlamayan veya muamelelerinin usul ve şartlarında ve ücret tarifelerinde salâhiyettar makamın yaptığı tadiller ve ıslahları o suretle tatbik etmeyen veyahut yukarıda yazılı muameleleri ikmal ettirerek « Muvakkat izin kâğıdı » almayan hususî idarehane sahibi veya müdürüne yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur ve böyle bir idarehane, idarî surette kapatılmamış bulunuyorsa, işlemekten menolunur.

**YÜZ YİRMİ ÜÇÜNCÜ MADDE** — 1) Hususî iş ve işçi bulma idarehanesinde, 67 ncı madde mucibince salâhiyettar makamın tasdikinden geçirilmemiş tarifelere göre ücret alarak muamele yapan veya tasdikli tarifeden fazla ücret alan idarehane sahibi veya müdürüne yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası ile beraber bir haftadan bir aya kadar hafif hapis cezası dahi verilir.

2) Aynı madde mucibince salâhiyettar makamdan tasdikli ücret tarifesini yazıhanesinde levhalarla ilân etmeyen idarehane sahibi veya müdürüne yirmi beş liradan yetmiş beş liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

**YÜZ YİRMİ DÖRDÜNCÜ MADDE** — 1) 68 ncı maddenin birinci fıkrası mucibince muhtelif iş ve sanat zümreleri veya menafii umumiyeye hâdim yahut münhasıran hayır işleriyle müştakil cemiyetler tarafından, ilgili makamın izni alınmaksızın iş ve işçi bulma faaliyetine geçilmesi halinde bu hareketin müteşebbis veya faillerine on liradan elli liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

2) Aynı madde mucibince ilgili makamdan izin alarak iş ve işçi bulma faaliyetine geçen teşekküllerce işçilerden her hangi bir ücret alınması halinde, bu hareketin faillerine yirmi beş liradan yüz elli liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

3) Aynı maddenin son fıkrası mucibince iş kanununun meriyete girmesinden önce mevcut meslekî teşekküller veya cemiyetler tarafından idare olunan iş ve işçi bulma faaliyetlerine müteallik beyannameyi muayyen mühlet içinde salâhiyettar makama vermeyen teşekkül veya cemiyet mümessil veya müdürlerine on liradan elli liraya kadar hafif para cezası verilir.

**YÜZ YİRMİ BEŞİNCİ MADDE** — 1) 69 ncü madde mucibince iş verenlerin işçi ihtiyaçlarını ve bazı vasıfları haiz işçilerin iş ihtiyaçlarını resmî «İş ve işçi bulma teşkilâtı» na bildirmeleri, yahut umumiyetle veya bazı vasıfları haiz bir kısım işçilerin her hangi bir işe alınmazdan önce resmî teşkilâttan «İşçi kartesi» almaları usulleri hakkındaki nizamnamelerin hüküm ve şartlarına riayet etmeyen iş verene, beş liradan yirmi beş liraya kadar ve işçiye ise on liraya kadar hafif para cezası verilir.

2) Aynı madde mucibince hususî iş ve işçi bulma idarehanelerinin, yahut iş zümrelerine aid meslekî teşekküller veya cemiyetler tarafından idare olunan iş ve işçi bulma teşkilâtının faaliyetlerinden muntazam raporlarla ilgili makamın ha-

berdar edilmesi mecburiyetine dair çıkarılan nizamnamelerin hüküm ve şartlarına münafi harekette bulunan hususî idarehane sahib veya müdürüne, yahut teşekkül veya cemiyetin iş ve işçi bulma teşkilâtını idare ile muvazzaf kimseye beş liradan yirmi beş liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

**YÜZ YIRMI ALTINCI MADDE — 1) 70 nci madde hükmünce** unuma açık olan bir toplantı yerini işletmekte olup ta doğrudan doğruya veya bilvasıta iş veya işçi bulma simsarlığı yapan, yahut bu yolda sair şekillerle ücret mukabilinde tavassut ve faaliyette bulunan kimseye yüz liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur. Tekerrür halinde iki kat para cezasile beraber bir haftadan bir aya kadar hapis cezası dahi verilir.

2) Aynı madde hükmünce umuma açık toplantı yerlerinde, ilgili makamdan verilmiş resmî vesikası olmaksızın iş ve işçi bulma tavassut ve faaliyetinde bulunan kimseye elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası ve tekerrür halinde bu cezanın iki misliyle beraber bir haftadan bir aya kadar hapis cezası dahi hükmolunur.

#### V. Grev ve lokavt yasaklığına ve iş ihtilâflarının halline müteallik hükümlerden dolayı cezazayı müstelzim haller

**YÜZ YIRMI YEDİNCİ MADDE — 1) 72 nci maddedeki esas hükme muhalif** olarak ve 73 nci maddenin birinci veya ikinci yahut üçüncü fıkrasındaki tariflerden birine uygun tarzda grev yapan işçilerden her biri on liradan yüz liraya kadar hafif para cezasına çarptırılır.

2) Grev yapan işçiler, amme hizmeti gören müesseselerde çalışmakta iseler, bunlardan her biri hakkında 1 numaralı fıkrada yazılı para cezasile birlikte bir aydan altı aya kadar hafif hapis cezası dahi hükmolunur.

3) Yapılan grev Devlet, vilâyet veya belediye idare veya kararları üzerinde bir tesir ve tazyik jera etmek maksadına matuf bulunuyorsa failleri iki aydan iki seneye kadar hapis ve bir aydan bir seneye kadar Devlet müesseseleriyle amme hizmetleri müesseselerinde çalışmaktan menolunurlar.

**YÜZ YIRMI SEKİZİNCİ MADDE — 1) Grev yapan işçiler, iş yerini veya iş** verenin kendisine veya vekiline, yahud işçilerin sevk ve idare veya nezaretile muvazzaf kimselere aid malları tahrip veya telef eder yahud zarara uğrattırlarsa bu cürmün ikama iştirak edenlerin her biri elli liradan iki yüz liraya kadar ağır para cezasile birlikte iki aydan bir seneye kadar hapse mahkûm edilir.

2) Amme hizmeti gören müessesede çalışmakta iken grev yapan işçiler işbu müessesenin iş yerlerini yahud sair mallarını tahrip veya telef ederler yahud zarara uğrattırlarsa, bu cürmün ikama iştirak edenlerin her biri yüz liradan üç yüz liraya kadar ağır para cezasile birlikte altı aydan üç seneye kadar hapse mahkûm edilirler. Yukarıda yazılı cürüm, bir Devlet müessesesinin iş yeri veya sair malları üzerine ika edildiği takdirde bu cezalar yarı nisbette arttırılır.

**YÜZ YIRMI DOKUZUNCU MADDE — 127 nci maddenin 1 numaralı fıkrasında** yazılı suçta önyak olanlar hakkında o fıkrada yazılı para cezası üçte bir nisbetinde arttırılmakla beraber bir aydan üç aya kadar hafif hapis cezası dahi verilir.

127 nci maddenin 2 ve 3 numaralı fıkralarındaki yahud 128 nci maddenin 1 ve 2 numaralı fıkralarındaki suçlardan birine önyak olanlar hakkında ise o fıkralarda yazılı para ve hapis cezaları üçte bir nisbetinde arttırılır.

**YÜZ OTUZUNCU MADDE — 73** ncü maddede yazılı grev nisaplarından birini doldurur sayıda işçilerin, aralarında kararlaştırılarak ve hep birlikte 16 ncü maddedeki 2 numaralı ( Ahlâk ve hüsnüniyet kaidelerine uymayan haller ) bendinin e fıkrasında yazılı tarzda, iş yerlerinin dahilî talimatı veya iş mukavelesinin şartları mucibince yapmakla mükellef buldukları ödevlerden her hangi birini, kendilerine vaki ihtara rağmen, ifadan intina etmeleri veya işin yolunda işlemlerini bozacak hareketlerde bulunmaları halinde bunlara beş liradan elli liraya kadar hafif para cezası verilir.

Böyle müşterek bir harekete önyak olanlardan her biri hakkında bu para cezası üçte bir nisbetinde arttırılmakla beraber on günden iki aya kadar hafif hapis cezası dahi hükmolunur (16 ncü madde ile bu gibi ahval için iş verene verilmiş olan fesih hakkı mahfuzdur).

**YÜZ OTUZ BİRİNCİ MADDE — 1) 72** ncü maddedeki esas hükme muhalif olarak 74 ncü maddenin birinci veya ikinci fıkrasındaki tariflerden birine uygun tarzda lokavt yapan iş veren, beş yüz liradan iki bin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilir.

2) Lokavt, âmme hizmeti gören bir müessesede yapıldığı takdirde iş veren 1 numaralı fıkrada yazılı para cezasının iki misline mahkûm edilmekle beraber üç aydan altı aya kadar hapis cezasına dahi çarptırılır.

3) Lokavt, Devlet veya vilâyet yahud belediye idare veya kararları üzerinde tesir veya tazvik icra etmek maksadına matuf bulunuyorsa, iş veren iki bin beş yüz liradan beş bin liraya kadar ağır para cezası ile birlikte altı aydan iki seneye kadar hapis cezasına dahi çarptırılır. Bu maksatla yapılmış olan lokavt amme hizmeti gören müessesede vaki olmuş ise iş verene altı bin liradan başlayan ağır para cezası ile birlikte üç seneden aşağı olmamak üzere hapis cezası dahi hükmolunur.

**YÜZ OTUZ İKİNCİ MADDE — 127, 128, 129, 130 ve 131** ncü maddelerdeki ceza hükümleri, işbu kanunun tatbik edildiği işyerlerinde, 1 ncü maddenin «işçi» tarifi çevresine girmeyecek tarz ile çalışmakta olan müstahdemler hakkında dahi caridir.

**YÜZ OTUZ ÜÇÜNCÜ MADDE — 76** ncü maddede yazılı olduğu veçhile iş ihtilâflarının haline müteallik hükümlerin tatbik edilmeyeceği bir yıllık müddet içinde o maddenin ikinci fıkrası mucibince her hangi bir iş yerinde meri bulunan umumî veya hususî iş şartlarını veya bunların tatbik tarz ve usullerini işçilerle anlaşmaksızın değiştiren ve böylece ihtilâfa sebebiyet veren iş veren veya iş veren vekili, elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına mahkûm edilir.

**YÜZ OTUZ DÖRDÜNCÜ MADDE — «Toplulukla iş ihtilâfı»** çıkmış olan iş yerinde iş veren ve işçi mümessilleri arasında uzlaştırma yolile meselenin halledilmesi hususunda 80 ncü maddede yazılı usul ve muamelelere riayet etmeyen iş veren veya mümessil işçilere beş liradan yirmi beş liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

**YÜZ OTUZ BEŞİNCİ MADDE — «Toplulukla iş ihtilâfı»** nın uzlaştırma yolu ile halledilmemesi halinde, 81 ncü maddenin (A) bendi mucibince ilgili makama vaziyeti bildirmeyen iş veren ve işçi mümessillerine beş liradan yirmi beş liraya kadar hafif para cezası verilir.

**YÜZ OTUZ ALTINCI MADDE — İş ihtilâfının halli hakkında** kanunda tasrih edilmiş olan şekillerden her hangi birile kesinleşen kararlara ittiba etme-

ren iş verene lokavt hakkındaki cezalar tatbik olunur.

#### VI. İş hayatının murakabe ve teftişi hakkındaki hükümlerden dolayı cezai müstelzim haller

YÜZ OTUZ YEDİNCİ MADDE — İş hayatının takib, murakabe ve teftişi sırasında 92 nci maddenin ikinci fıkrasında yazılı mükellefiyetleri yerine getirmeyen kimselere beş liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası verilir.

İşbu mükellefiyetleri ifadan imtina suçunun tekrürü, iki kat para cezasile birlikte bir aya kadar hafif hapis cezasını dahi müstelzimidir.

YÜZ OTUZ SEKİZİNCİ MADDE — 97 nci madde mucübince teftiş defteri bulundurmayan veyahut aynı maddede yazılı beyannameleri nizamden muayyen zamanlarda doldurub ilgili makama vermeyen iş veren veya iş veren vekili, beş liradan elli liraya kadar hafif para cezasına mahkûm edilir.

İşbu beyannameleri hakikate uymaz veya eksik bir tarzda dolduran iş veren veya vekiline, bir haftadan bir ayı kadar hapis cezasile birlikte elli liradan iki yüz liraya kadar ağır para cezası verilir.

YÜZ OTUZ DOKUZUNCU MADDE — 1) 98 nci maddenin birinci fıkrasındaki yasak hükümlerinden her hangi birine muhalif harekette bulunan iş verene veya vekiline, bu hareket kanunen daha ağır bir suç teşkil etmediği takdirde, yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası verilir.

2) Aynı maddenin ikinci fıkrasındaki yasak hükümlerinden her hangi birine muhalif harekette bulunan işçiye, bu hareket kanunen daha ağır bir suç teşkil etmediği takdirde, beş liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

#### *Ceza hükümlerine müteallik mütemmim madde*

YÜZ KIRKINCI MADDE — Bu kanunun hükümleri mucübince iş verenin uhdesine terettüb eden her hangi bir mükellefiyetin yerine getirilmesi dolayısıyla veyahut bu kanun hükümlerinden her hangi birinin tatbiki neticesine müstaiden işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapan iş veren veya iş veren vekiline, elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

### **Dokuzuncu muvakkat fasıl**

#### *Teşkilât*

YÜZ KIRK BİRİNCİ MADDE — İş kanunu hükümlerinin tatbikatını temin ve takip etmekle mükellef olmak üzere, bu kanunun neşri tarihinden itibaren, İktisad vekâletine bağlı bir « İş dairesi » kurulur. Bunun Ankarada « Genel merkezi » ve memleketin lüzum görülen yerlerinde kolları vardır.

Hükûmet, bu husustaki esas teşkilât ile bu teşkilât içindeki muhtelif makamlar veya memurların salâhiyet derecelerini ve vazifelerini gösteren ayrı bir kanun lâ-yihasını, en geç iş kanununun ikinci meriyet yılı içinde, Büyük Millet Meclisine sevkeder.

YÜZ KIRK İKİNCİ MADDE — Yukarıki maddede yazılı «Teşkilât kanunu» çıkıncaya kadar, «İş dairesi» nin gerek genel merkezinde ve gerek vilâyetlerdeki kollarında ihtiyaca göre tanzif edilecek memurların ve sair müstahdemlerin kadroları ve işbu müddet zarfında bunlara verilecek aylık ücretlerin miktarları, İktisad vekâletince yapılacak teklifler üzerine, İcra Vekilleri Heyeti kararnameleyle tesbit edilir.

**YÜZ KIRK ÜÇÜNCÜ MADDE** — « İş dairesi » için 1936 bütçesinin İktisad vekâletine aid masraflar kısmına, ayrı bir fasıl olarak, bu seneye mahsus (100 000) liralık tahsisat konmuştur. Bu dairenin masarifatı umumîyesi işbu topyekûn tahsistattan tesviye edilir.

Sarfiyatın bu yolda icrası usulü, ancak asıl « Teşkilât kanunu » ile birlikte bu teşkilâtın esas bütçesinin de taayyün edeceği zamana kadar caridir.

**YÜZ KIRK DÖRDÜNCÜ MADDE** — « İş dairesi » nin merkezde veya vilâyetlerdeki teşkilâtı tarafından vaki olacak talep veya ilân üzerine, ilgili makamların davetine gelmek, istenilen malûmatı vermek, beyannamelerini doldurmak ve iş hayatını takip, murakabe ve teftiş için salâhiyettar memurların yapacakları soruşturma ve incelemelerde ve bunlar tarafından bütün iş yerlerinin ve müstemilâtının her zaman muayene edilmesi hususlarında kendilerine karşı güçlük göstermemek, sorgularını doğru ve eksiksiz cevaplandırmak gibi, bu kanunun muhtelif hükümleri mucibince iş verenlere veya işçilere yahud alâkadar görülen diğer kimselere tahmil edilmiş bulunan her türlü mükellefiyetlerin yerine getirilmesi, bu « Daire » nin faaliyete başlaması tarihinden itibaren mecburidir.

Bu mecburiyetlere riayet etmeyen kin seler hakkında, işbu kanunun « Ceza hükümleri » ne aid sekizinci faslında bu gibi haller için konulmuş olan cezalar dahi, kanunun neşri tarihinden itibaren, tatbik olunur.

**YÜZ KIRK BEŞİNCİ MADDE** — « İş dairesi » nin faaliyete başlaması hakkında İktisad vekâleti tarafından gazetelerle yapılacak ilânlarda yazılı tarihten itibaren, bu vekâletteki « İş ve işçiler bürosu » mülgadır.

## Onuncu fasıl

### Son hükümler

**YÜZ KIRK ALTINCI MADDE** — Bu kanun, neşri tarihinden bir yıl sonra ve 63 ncü madde ile 64 ncü maddenin hükümleri ise üç yıl sonra meri olur. Ancak « İş dairesi » teşkilâtına aid hükümlerin meriyeti, kanunun neşri tarihinde başlar.

**YÜZ KIRK YEDİNCİ MADDE** - Bu kanunun meriyte girdiği tarihten itibaren, 1325 tarihli « Tatili eşgal kanunu » ile « Ereğli havzei fahmiyesi amelesı » hakkındaki 10 eylül 1337 tarihli ve 151 numaralı kanunun, « İş kanunu » hükümlerine muhalif olan hükümleri mülgadır.

**YÜZ KIRK SEKİZİNCİ MADDE** - Bu kanunun icrasına İcra Vekilleri Heyeti memurdur.

12 haziran 1936

*Cümhuriyet Reisliğine yazılan tezkerenin tarih ve numarası*

: 10 - VI - 1936 ve 1/162

*Bu kanunun neşir ve ilânının Başvekilliğe bildirildiğine dair Cümhur Reisliğinden gelen tezkerenin tarih ve numarası*

: 12 - VI - 1963 ve 4/522

*Bu kanunun müzakerelerini gösteren zabıtların cild ve sayfa numaraları*

Cild Sayfa

3 2

11 150

12 23:46,49:76,79:85,113,114:117