

Dönem : 1
Toplantı : 6

CUMHURİYET SENATOSU S. Sayısı : 950

İş kanunu tasarısının Millet Meclisince kabul olunan metni ve Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyon raporu (Millet Meclisi 1/232; Cumhuriyet Senatosu 1/742)

(Not : Millet Meclisi S. Sayısı : 160)

Millet Meclisi
Genel Sekreterliği
Kanunlar Müdürlüğü
1/232
Sayı : 4100

15 . 4 . 1967

CUMHURİYET SENATOSU BAŞKANLIĞINA

Millet Meclisinin 14 . 4 . 1967 tarihli 86 ncı Birleşiminde öncelik ve ivedilikle görüşülerek açık oy ile kabul edilen, İş Kanunu tasarısı, dosyası ile birlikte sunulmuştur. Saygılarımla.

Ferruh Bozbeyli
Millet Meclisi Başkanı

Not : Bu tasarı 27 . 6 . 1966 tarihinde Başkanlıkça ilk Komisyona havale edilmiş ve Genel Kurulun 10.2; 13, 16, 17, 30, 31.3; 3, 7, 10, 13 ve 14 . 4 . 1967 tarihli 51, 72, 74, 75, 77, 78 79, 82, 83, 85 ve 86 ncı Birleşimlerinde öncelik ve ivedilikle görüşülerek kabul edilmiştir. (Millet Meclisi S. Sayısı : 160)

İş Kanunu Geçici Komisyonu raporu

Cumhuriyet Senatosu
İş Kanunu Geçici Komisyonu
Esas No. : 1/742
Karar No. : 2

13 . 6 . 1967

Yüksek Başkanlığa

Anayasanın 93 ncü maddesi gereğince Sayın Cumhurbaşkanının bir daha görüşmek üzere gönderdiği İş Kanunu Tasarısının Millet Meclisinin 14 . 4 . 1967 tarih 86 ncı Birleşiminde kabul edilen 160 sıra sayılı metni Cumhuriyet Senatosununun 18 . 4 . 1967 tarih 52 ncı Birleşiminde kurulmuş olan Geçici Komisyonumuza havale edilmekle Komisyonumuz 23 . 5 . 1967 günü toplanarak görev bölümü yaptıktan sonra Hükümet adına Çalışma Bakanlığı, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve Odalar Birliği temsilcilerini dâvet ederek çalışmalarına başlamıştır.

Millet Meclisi metninin görüşülmesine geçilmeden Sayın Cumhurbaşkanı tarafından bu Kanunun yeniden görüşülme isteğinin gerekçesi ve bu konu ile ilgili yazılar okunmuş ve daha evvel Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosundaki safahatı da gözden geçirilmiştir.

Yapılan çalışmalar sonunda; Komisyonumuz görüşülen Millet Meclisi metni üzerinde çalışan ve çalıştıranlar arasındaki münasebetleri düzenliyen tasarıda memleketin sosyal ekonomik ve sınaî gelişmesi göz önünde tutularak dengeyi sağlayacak bir neticenin temini gayretiyle aşağıda açıklanan değişiklik ve ilâveleri yapmak suretiyle maddede madde müzakere edilerek kabul edilmiştir.

1 nci maddenin 4 ncü fıkrasından sonraki cümlede sıfatı kelimesinden sonra «sözleşmede aksine hüküm yoksa» ibaresi ilâve edilerek işveren vekili sıfatını sonradan iktisabeden işçinin, işçilere tanınan hak ve vecibelerden faydalanıp faydalanmayacağı hususu tarafların serbest iradelerine terkedilmek istenmiştir.

Yine aynı maddenin son fıkrasının son satırındaki «dolayı» kelimesinden sonra «umumi hükümler dairesinde» kelimeleri ilâve edilerek bir iş yerinde birden ziyade işverenin sorumlulukları umumi hükümlere göre çözümlenmesi göz önünde tutulmuştur.

3 ncü maddenin son fıkrasındaki «bir ay» kelimelerinden sonra «sürekli işlerde 10 gün» kelimeleri çıkarılarak bildirme vecibesi sürekli işlere hasredilmiş ve bildirimi tavsik için son fıkra ilâve edilmiştir.

5 ncü maddenin çatı tâbiri madde metninin ifade etmek istediği mânâyı tam olarak kapsayacağı düşüncesi ile «mesken veya müstemilâtında» kelimeleri ilâve edilerek maddeye vuzuh verilmiştir. Yine 5 ncü maddenin 2 numaralı bendinin iş yerleri kelimesinden sonraki satırlar Anayasaya uygun düşmeyeceği düşüncesiyle metinden çıkarılmıştır. Yine maddeye 3 ncü bend ilâve edilerek aile ekonomisi çerçevesi içinde kalan tarım işletmelerinin bu kanun hükümlerine tabi olmayacağı hususu sağlanmıştır. Ayrıca maddenin Millet Meclisince kabul edilen metindeki bend ve fıkraların sıralanma şekli kanun tekniğine uygun düşmeyeceği mütalâasıyla 5 ncü madde 1, 2, 3, 4 sıra numaraları ile dört bend halinde sıralandırılmış ve 4 ncü bend a, b, c, d, e harfleri ile fıkralar ayrılmıştır.

8 ncü maddenin 2 ncü fıkrasına 3 ncü maddedeki değişiklik sebebi ile 3 ncü madde eklenmiştir.

13 ncü maddede bozma kelimesi hukukî maksadı gereği gibi izah etmediğinden çözüme ve çözüme şeklinde değiştirilmiş ve (c) bendinin 3 ncü fıkrasının birinci satırında üye olması kelimelerinden sonra «haklı» kelimesi ilâve edilerek verilecek tazminatın işçinin haksız şikâyetinin mükâfatlandırılması mânâsı önlenmek istenmiştir.

14 ncü maddenin son fıkrasının birinci cümlesinden sonraki cümle redaksiyon bakımından yanlış anlama sebebiyet vereceği düşüncesi ile yeniden düzeltilmiştir.

17 ncü maddenin 3 ncü bendi 16 ncü maddenin ncü bendine uygun olarak değiştirilmiştir.

20 ncü maddenin birinci fıkrasının birinci cümlesinden sonraki cümle yazılı kelimesi de dâhil olmak üzere kelimeler çıkarılarak cümle işverenin kelimesi ile başlamak suretiyle değiştirilmiştir.

22 ncü madde tamamen değiştirilerek yeniden kaleme alınmış çıkarılacak yönetmelikte asgari işçi adedi ve iş yeri hususiyetlerinin nazara alınması lüzumu göz önünde tutulmak istenmiştir.

24 ncü maddenin 2 ncü fıkrası maddeden çıkarılarak kabul edilmiştir.

29 ncü maddenin matlubına özel sektöre ödevler eklenmiş madde metnindeki icra izlenimi tâbiri «icra takibi» ve son fıkra yazılı olduğu şekilde değiştirilmiştir.

32 ncü maddede ulusal kelimesi «millî» olarak değiştirilmiştir.

33 ncü maddenin birinci fıkrası asgari ücret müessesesi fiyat politikası ile ve konjonktür seviyesi ile ilgili bulunması ve bunun Hükümetçe izlenebileceği düşüncesi ile zamanın müddetle takyidi uygun görülmediğinden iki senelik müddet metinden çıkarılarak asgari ücretin tesbit zamanının Hükümete ait bulunması uygun görülerek madde buna göre yeniden kaleme alınmıştır.

Yine ikinci fıkrada Tesbit Komisyonundan çalışma konusu iktisadi ve ticari ihtisası gerektirmesi sebebi ile bu maksadı temin için iktisadi ve ticari mevzularda mütehasıs bir elemanın bulunması faydalı mütalâa edilerek birinci veya ikinci hukuk müşaviri kelimeleri maddeden çıkarılarak bunun yerine «Ticaret Bakanlığı İç Ticaret Genel Müdürü veya Yardımcısı» ikame edilmiştir.

Ayrıca Komisyonda bulunması gerekli işçi ve işveren temsilcileri yazılı olduğu şekilde değiştirilmiştir.

35 nci maddenin fıkrasındaki Çalışma Bakanlığı kelimeleri «Çalışma Bölge Müdürlüğü» şeklinde değiştirilmiştir.

54 ncü madde «eylemlî» kelimesi «fiilî» şeklinde değiştirilerek aynen kabul edilmiştir.

57 nci madde sıralaşmaya kelimesi «sıraya» şeklinde değiştirilerek kabul edilmiştir.

75 nci maddeyi kapsıyan güvenlik tedbirlerinin alınması zorunlu bulunduğu hallerde bu zorunluluğu tesbit edecek olan komisyonun yetkileri ve sureti terekkübü ve vereceği kararların mahiyeti bakımından işçi ve işveren aleyhine kötüye kullanmasını önlemek maksadiyle tamamen değiştirilmek suretiyle yeniden kaleme alınmıştır.

79, 80 nci maddelerde bağışık kelimesi «muaftır» şeklinde değiştirilerek kabul edilmiştir.

89 ncu maddenin 2 nci fıkrasının 5 nci satırındaki «kanıtları» kelimesi «delilleri» şeklinde değiştirilerek madde kabul edilmiştir.

90 nci maddenin 2 nci satırındaki «Kanununun» kelimesi matbaa hatası olduğundan «konunun» şeklinde düzeltilmiştir.

91 nci maddenin matlabındaki ve metin içindeki «bağışıklığı» ve «bağışiktır» kelimeleri «muaflık» ve «muaf» şeklinde değiştirilerek madde aynen kabul edilmiştir.

97 nci maddedeki ceza miktar itibariyle fazla görülerek indirilerek kabul edilmiştir.

98 nci maddenin sonuna 25 nci maddeye muhalefet hallerini teziye için maddeye VIII nci fıkraya ilâve edilmek suretiyle madde kabul edilmiştir.

99 ncu maddenin birinci fıkrasındaki nispî kelimesi ile hürriyeti bağlayıcı ceza ayrı görüldüğünden hapis cezası maddeden çıkarılarak kabul edilmiştir.

Bu görüşe uygun olarak 99 ncu maddeyi takibeden maddelerdeki bütün hürriyeti bağlayıcı cezalar maddeden çıkarılmıştır.

110 ncu maddenin (E) fıkrası çıkarılarak madde kabul edilmiştir.

Geçici 4 ncü maddenin sonundan ikinci satırında, yoksa kelimesinden sonra (o yerdeki sanayi odası yoksa ticaret ve sanayi odası meclisince) kelimeleri çıkarılarak (Türkiye Ticaret Odaları ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliğince) kelimeleri değiştirilerek madde kabul edilmiştir.

111 nci yürürlük maddesi değiştirilerek «yayımlından 6 ay sonra» yürürlüğe girer şeklinde değiştirilmiştir.

Millet Meclisi metninin 2, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 18, 19, 21, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 92, 93, 94, 95, 96, 100, 101, 102, 104, 105, 107, 108, 109, geçici madde 1, 2, 3 ve 112 nci maddeler Komisyonumuzca aynen kabul edilmiştir.

Genel Kurula arz edilmek üzere Yüksek Başkanlığa sunulur.

Başkan	Sözcü	Kâtip
Burdur	Sivas	Sakarya
Ö. F. Kınaytürk	Muhalefet şerhim eklidir. Söz hakkım mahfuzdur. A. Çekemoğlu	O. Salıhoğlu

Erzincan	İçel	Tunceli
Söz hakkım mahfuzdur. F. Baysoy	T. Özdolay	A. Bora

İzmir	İzmir	Sivas
İ. Birand	Muhalefet şerhim eklidir. Ö. L. Bozcalı	R. Öçten
		İmzada bulunamadı

Samsun
Muhalefet şerhi eklidir
R. Rendeci

Rize
Muhalefet şerhi eklidir
O. M. Agun

Yozgat
Söz hakkım mahfuzdur
I. Yeşilyurt

Cumhurbaşkanında S. Ü.
Ö. Ergün
İmzada bulunamadı

Muhalefet şerhi

5 nci maddenin 4 ncü bendinin (E) fıkrası Anayasaya muhalif bulunması 14 ncü maddenin son fıkrasının bütün vereseğe teşmili 20 nci maddenin birinci fıkrasındaki verilecek belgeye işçinin talebi üzerine durum ve davranışları hakkında gerekli bilginin yazılması hususunun çıkarılmasına ve 29 ncü madde âmme sektöründe tatbiki mümkün olan hususattan olmak itibarıyla bu maddenin özel sektöre teşmiline ve 97 nci maddedeki cezaların bugünkü para değeri ve asgarî geçim indeksi muvacehesinde müessir bir ceza mahiyeti göremediğimden muhalifim diğer bâzı maddeler hakkındaki söz hakkım mahfuzdur.

Ahmet Çekemoğlu

Karma Komisyon Başkanlığına

Üyesi bulunduğum komisyonumuzca görüşülüp sonuçlandırılan İş kanunu tasarısının, aşağıda numaralarıyla kısa muhalefet sebeplerini gösterdiğim maddelerini arz ve beyan ederim :

1 nci maddeye : Ağyarını mâni şekilde işçiyi tarif edememiş, taşıtların işyeri sayılmış ve menfaatleri zıt olan işçi ve işveren vekilinin bir şahısta birleşme halinde gereken tedbir alınmamış ve müşterek mesuliyete sınır konulmamış olmasından,

5 nci maddeye : Aile ekonomisi bakımından müşkül durumda olan ve memleketimizin gerçeklerinin zaruri kıldığı şekilde iş yapmaları gereken aile efradının dar sınırlar arasına sıkıştırılması, dışardan kimseleri yanına alınmasına cevaz verilmemesi, Tarım İşleri Kanununun şumulü dışında bırakıldığı halde tarımla ilgili bir kısım işlerin dışarda bırakılmaması, tatbik sahasının dar tutulmasından,

6 nci maddeye : Ufak çaptaki en basit inşaat ve tamir işleriyle ticari işleri de dev sanayi tesisler ve ticari işlerden sayılmış olmasından,

12 nci maddeye : Fikir işçileri için bir aylık deneme süresinin kifayetsiz olmasından,

14 ncü maddeye : 17 nci maddenin (1) numaralı bendi ile 17 nci maddenin (1) numara altında gösterilen ikinci fıkra (a) ile başlayan şartların konulması, kıdem tazminatının çalıştığı aylar içinde verilip çalışmadığı zamanlar içinde verilmemesi ve kıdem tazminatının, Sosyal Sigortalar Kurumu veya başkaca bir müessese tarafından işverenlerden alınacak primler karşılığı ödenmesi iktiza eylediğimden, işçinin ölümü halinde bu tazminatın mirâscılarına değil bakımı ile mükellef olduğu kimselere verilmesi iktiza eylediği halde nazara alınmamış olmasından,

16 nci maddeye : İşveren ile işçinin bildirimatsız fesih haklarını düzenleyen 16 ve 17 nci maddelerin âdil esaslarla hazırlanmamış olması ve işveren ile işçi arasındaki baba evlât muamelesine yakın olan hususlara lüzumsuz müdahale edilmesi ve geçimsizlik sebepleri ihdas edilmiş olmasından,

17 nci maddeye : 16 nci madde ile tevazünü sağlanmamış ve işçinin haksız hareket ve kusurlu hareketlerini de taltif eder mahiyette tasarının hazırlanması ve huzursuzluk sebepleri konulması,

20 nci maddeye : Çalışma belgesi verilmesi hususunda, idarenin ve muhtarın işe sokulması ve işveren ve işçinin iç münasebetlerinin açığa verilmesine sebebiyet verilmesi ve takdire tecavüz olummasından,

28 nci maddeye : İşçinin muvafakati halinde hiç değil 1/4 nün haczine cevaz verilmesi işçinin itibar ve kredisi bakımından lüzumlu olduğu,

33 ncü maddeye : Asgari ücret komisyonun teşkilinin isabetsizliğinden,

75 nci maddeye : Durdurma ve kapatma sebepleriyle, komisyonun teşkili ve durdurulan işyeri işçilerine süresiz ücret ödeme mecburiyeti memleketin gerçeklerine uygun olmadığı ve işleri ve sanayii felce uğratacak mahiyette gördüğünden,

97, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 110 ncu maddelere de, cezalarının tâyinin kıstas olmadığı ve umumi hükümlerimize muhalif ve memlekette ikilik yarattığı için,

Muhalif olduğumu arz ve Genel Kurulda etraflıca gerçek sebeplerimi izah edeceğimden söz hakkımı da mahfuz tuttuğumu beyan ederim.

6 . 6 . 1967

Ömer Lütfi Bozcalı

Izmir Senatörü

Muhafeflet şerhi

1 nci maddenin 1 nci fıkrasında hizmet akdi kabul edilmesi hatalıdır. Hizmet akdi ile iş akdi aynı değildir. Hizmet akdi daha geniş bir mâna ifade eder ve birçok hizmet erbabını işçi sayar. İşçi olmayan kimseler dahi işçi sayılır. Bilhassa Devlet sektöründe bu iş çok geniş ihtilâtlara yol açar. Devlet hizmeti aksar. Birçok memur durumunda bulunan kimseleri işçi sayarak işçilere tanınan hakları verecek hizmetlerin aksamasına sebeb olacaktır. Bu sebeple burada iş akdi demek maddeye sarahat verecektir. Bu sebeple bu fıkraya muhalifim.

4 ncü fıkranın son cümlesi ise fuzulüdür. İşveren vekili olan kimse sıfatında değişme varsa evvelece iktisabettiği hakları zaten zayi olmaz yeni girdiği statünün bahşettiği haklarına sahib olacaktır. Burada işçilikten çok işveren vekilliği üzerinde durmak lâzımgelir. Bir kimse hem işçi hem işveren olamaz. O zaman iki tarafın hak ve menfaatlerinde çatışma olur. İşveren vekili olarak tanınan ve menfaatlerden istifade ettiği gibi işçi sıfatıyla de hak ve menfaatlerden istifade eder. Bu ise içinde bulunduğu işyerini ve işletmenin menfaatini zedeler. Bilhassa Devlet sektöründe işveren durumunda olan tüzel kişiden başka idareci olmayacaktır. Memur kademesi olduğu gibi işçi sayılacaktır. Bir memur müdürü veya muavini ile idare meclisi üyelerini, fabrika müdür ve muavinleri ile işletme müdürleri gibi birçok kimseler işçi olacaktır.

Anayasamız sosyal Devlet anlayışını getirmiştir. Ancak Devlet işçi Devleti veya Hükümeti olmamalıdır. Bu madde ile Anayasamız getirdiği ve kasdettiği nizam dışında bir anlayış getirmek istenmektedir. Ayrıca Anayasamızın 117 ve 119 ncu maddeleri memurların durumunu yani İktisadi Devlet Teşebbüsleri memurlarının partilere girmelerini ve memur olduklarını derpiş etmiş ve bunların partilere gitmelerini dahi yasaklamıştır.

Buna rağmen bu idareci ve memurları bir anlayış içinde işçi sayarak işçi haklarını memur ve idarecilere vermesi ve işçileri genişleterek memur statüsünde bulunan kimseleri işçi saymıştır. Bu anlayış Anayasaya aykırıdır. Bu sebeplerle 1 nci maddeye muhalifim.

14 ncü maddeye,

Son fıkrada kanuni mirasçılar arasında Hazine de girer kanunun kasdi kıdem tazminatında işçinin işten çıkarılmasına mâni olmak içindir. Böyle iken tazminatı Hazineye kadar götürmek işverenler bakımından büyük külfet olur. Bu tazminatı kanuni mirasçılardan işçinin nafakası ile mükellef kimselere verilmesi lâzımdır. Bu sebeple bu maddeye muhalifim.

88 nci maddeye,

88 nci madde ile işverene yeni bir mükellefiyet getirmektedir. Küçük işyerlerinde bunu tatbik etmek zordur. Devletin yapacağı işi işverene yaptırmak diğer külfetlere başka bir ilâvedir. Ancak 50 kişiden fazla işçi çalıştıran için bu daha kolay olur. Küçük işletmelere de teşmil edilmesi sebebiyle maddeye muhalifim.

Samsun
Refet Rendeci

Muhalefet Şerhi

1 nci maddenin 4 ncü bendine :

Bu tadil adalet prensibine aykırıdır. Netice itibariyle müktesep hakları ihlâl mahiyetindedir. Aynı zamanda kanunun ruhuna aykırı olur.

Bir taraftan haklar tanıyoruz diğer taraftan kaldırmış oluyoruz. Çünkü işveren vekiline hem hak hem vecibe tanınmaktadır. Bu itibarla muvazene vardır. Bu esasları ihlâl eden tadile muhalifim.

14 ncü maddenin 4 numaralı fıkrasına :

İşyerinin başka bir yere devir veya intikali yeni bir işyeri kurmak mânasında olacağından ve hilâfına hüküm tâbiri müphem ve lüzumsuz olduğundan muhalifim.

29 neu maddenin son fıkrasına :

29 neu maddenin son fıkrası yersizdir. İşveren ile taşaron arasında bu mesele mukavele ile halledilebilir, bu sebeple muhalifim.

O. M. Agun

MİLLET MECLİSİNİN KABUL ETTİĞİ METİN

İŞ KANUNU TASARISI

I

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel hükümler

Tarifler

MADDE 1. — Bir hizmet akdine dayanarak her hangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi, işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren, işin yapıldığı yere işyeri denir.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslekî eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimse- lere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur.

Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve vebaleleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini mun- hasıran o işyerinde veya eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur.

Uygulama alanı

MADDE 2. — Bu kanun, beşinci maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu iş- yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygu- lanır.

İşyerini bildirme

MADDE 3. — Bu kanunun kapsamına girecek nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya toptan değiştiren, yapılan işin ta- mamlanması yüzünden veya her hangi bir sebeple sürekli olarak çalışmasını bırakan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bit- me gününü, kendi adını, soyadını ve adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini, sürekli işlerde bir ay, süreksiz işlerde on gün içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Uygulama başlangıcı

MADDE 4. — İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, üçüncü maddedeki bildirim gü- nüne bakılmaksızın, ikinci maddede gösterilen niteliğin edinildiği günden başlayarak bu ka- nun hükümlerine bağlı olurlar.

İŞ KANUNU TASARISI

I

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel hükümler

Tarifler

MADDE 1. — Bir hizmet akdine dayanarak her hangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi, işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren, işin yapıldığı yere işyeri denir.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslekî eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işlerinden sayılır.

İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele yüklemelerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur.

Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, sözleşmede aksine hüküm yoksa işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini munhasıran o işyerinde veya eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yüklemelerinden dolayı umumi hükümler dairesinde asıl işveren ile birlikte sorumludur.

MADDE 2. — Millet Meclisi metninin 2 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

İşyerini bildirme

MADDE 3. — Bu kanunun kapsamına girecek nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya toptan değiştiren, yapılan işin tamamlanması yüzünden veya her hangi bir sebeple sürekli olarak çalışmasını bırakan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını, soyadını ve adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini sürekli işlerde bir ay içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Bölge çalışma müdürlüğü mesul memuru ise bildirim alınacağına dair belge vermek zorundadır.

MADDE 4. — Millet Meclisi metninin 4 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

İstisnalar

MADDE 5. — a) Deniz ve hava taşıma işleri ile tarım işlerinde ve aynı çatı altında birlikte yaşayan bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında ve aralarına dışarıdan başka biri katılmıyarak ev içinde yapılan işlerle, ev hizmetlerine bu kanun hükümleri uygulanmaz.

b) 507 sayılı Küçük Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç işçinin çalıştığı iş yerlerinden hangileri hakkında bu kanun hükmünün uygulanmayacağı Çalışma ve Ticaret bakanlıklarınca birlikte hazırlanacak bir tüzükte belirtilir.

Şu kadar ki :

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri.

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler.

c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makina ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda görülen işler, tarım işletmelerinde yapılan her çeşit yapı işleri.

d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri.

e) Birden fazla daireyi ihtiva eden konutlarda çalışan ve çalışma şartları Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak bir tüzükte belirtilecek olan kapıcılık hizmetleri.

Bu kanun hükümlerine tabidir.

Sanayi ve ticaret işleri

MADDE 6. — I - Bu kanunun uygulanması bakımından sanayiden sayılacak işler şunlardır :

a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler,

b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,

c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri,

ç) Bina yapılması, ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sanayi işleri,

d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lâğım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,

e) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilməsi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma işleri,

f) Su ve gaz tesisatı, kurma ve işletmesi işleri,

g) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri,

h) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri,

i) Karada taşıma işleri,

ı) Göl ve akar sularında insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri,

j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri,

k) Basımevlerinde yapılan işler,

II - Bu kanunun uygulanması bakımından ticaretten sayılan işler şunlardır :

a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sanayi ürün ve malların alımı ve satımı işleri,

b) Bankacılık gibi para tedavülü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komüsyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,

III - Yukarıda yazılı işler dışında kalan başka bir işin kanunun uygulanması bakımından sanayi veya ticaret işleri arasına konması gerekip gerekmediğini belirtmeye Çalışma Bakanlığı yetkilidir.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

İstisnalar

MADDE 5. —

1. Deniz ve hava taşıma işleri ile tarım işlerinde ve aynı mesken veya müstemilâtında birlikte yaşayan bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmıyarak ev içinde yapılan işlerle, ev hizmetlerine bu kanun hükümleri uygulanmaz.

2. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç işçinin çalıştığı işyerleri bu kanun şümulü dışındadır.

3. Aaile ekonomisi hududu içinde kalan tarım işletmelerinde yapılan her çeşit yapı işleri bu kanun hükümlerine tabi değildir.

4. Şu kadar ki :

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

c) Tarım sanatlarıyla tarım aletleri, makina ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda görülen işler, tarım işletmelerinde yapılan her çeşit yapı işleri,

d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,

e) Birden fazla daireyi ihtiva eden konutlarda çalışan ve çalışma şartları Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak bir tüzükte belirtilecek olan kapıcılık hizmetleri bu kanun hükümlerine tabidir.

MADDE 6. — Millet Meclisi metninin 6 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Bildirim yazılı olması

MADDE 7. — Bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tesbit edilir. Ancak 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan kanun hükümlerine göre yapılır.

Sürekli ve süreksiz işler

MADDE 8. — Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir.

Bu kanunun 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 71, 76, ve 93 ncu maddeleri süreksiz işlere uygulanmaz. Süreksiz işlerde bu maddelerin konusu olan uyuşmazlıklarda Borçlar Kanununda yer alan hükümler uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM

Hizmet akdi

Yazılı akit

MADDE 9. — Belirli süresi bir yıl veya daha uzun olan sürekli hizmet akitlerinin yazılı ile sözleşmeye bağlanması gerekir. Bu sözleşmeler, her çeşit resim ve harcdan muaftır. Sözleşme noterlikçe onanmışsa, noter ücretleri bu hüküm dışında tutulur.

Yazılı sözleşme yapılmıyan durumlarda işveren, işçinin isteği üzerine, kendisine genel ve özel iş şartlarını gösteren ve imzasını taşıyan bir belge vermekle yükümlüdür.

Bu belgeler her çeşit resimden muaftır.

Takım sözleşmesi

MADDE 10. — —Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye, takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin, süresi ne olursa olsun yazılı yapılması gerekir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden herbirinin işe başlamasıyla, bu sözleşme o işçi ile işveren arasında doğrudan doğruya yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 ncu maddesi hükmü de yürür. Takım sözleşmesine girmiş olan işçilerin ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır.

9 ncu maddenin ikinci bendi hükmü takım sözleşmelerine de uygulanır.

Yazılı akdin şekli

MADDE 11. — Bu kanuna göre yapılacak yazılı sözleşmelerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir :

1. İşverenin ve işçinin (Takım sözleşmelerinde her işçinin ayrı ayrı) ad ve kimlikleri,
2. Yapılacak iş,
3. İş yerlerinin adresi,
4. Süresi belirli sözleşmelerde sözleşmenin süresi,
5. Ücret, (Takım sözleşmesinde her işçi için ayrı ayrı) ödeme şekli ve zamanı,
6. Var ise tarafların ileri sürdükleri özel şartlar,
7. Hizmet akdinin yapıldığı gün,
8. Tarafların imzası.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 7. — Millet Meclisi metninin 7 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Sürekli ve süreksiz işler

MADDE 8. — Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir.

Bu kanunun 3, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18,19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55,56, 57, 58, 59, 71, 76, ve 93 ncü maddeleri süreksiz işlere uygulanmaz. Süreksiz işlerde bu maddelerin konusu olan uyuşmazlıklarda Borçlar Kanununda yer alan hükümler uygulanır.

MADDE 9. — Millet Meclisi metninin 9 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 10. — Millet Meclisi metninin 10 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 11. — Millet Meclisi metninin 11 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Deneme süresi

MADDE 12. — Sürekli hizmet akidlerinde deneme süresi en çok bir aydır. Ancak bu süre toplu sözleşmelerle üç aya kadar uzatılabilir. Bu süre içinde taraflar akti bildirimsiz ve tazminatlı bozabilirler. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.

Akdin çözülmesinde bildirim

MADDE 13. — A) Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin çözülmesinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Hizmet akdi :

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

ç) İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Bozulmuş olur.

B) Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

C) Bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İsveren, işçinin ihbar önellere ait ücretini pesin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir. İşçinin sendikaya üye olması, sıkâyete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini huzura haklarının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

Kıdem tazminatı

MADDE 14. — Hizmet aktinin, 17 nci maddenin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından 16 nci maddenin I ve II numaralı bendlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından bozulması veya muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla çözülmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla ise başladığından itibaren her bir tam takvim yılı için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir. Altı aydan fazla müddetler yıla tamamlanır.

İhtiyarlık aylığı bakımından bağlı buldukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet aktini çözen işçiler de yukarıdaki fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak aylık veya toptan ödeme almak için akti çözen işçiye verilecek tazminatın hesabında işçinin yalnız 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri nazara alınır.

İşçinin bu fıkra hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için ihtiyarlık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kurum veya sandığa müracaat etmiş olduğunu alacağı bir belge ile belgelemek zorundadır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet aktinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerinin başka bir yere devir veya intikali yahut diğer bir suretle işverenden başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdemi işyerlerindeki hizmetleri toplamı üzerinden

Cumhuriyet Senatosu Gecici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 12. — Millet Meclisi metninin 12 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Akdin çözümlenmesinde bildirim

MADDE 13. — A) Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin çözümlenmesinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Hizmet akdi :

a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

ç) İşi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Çözülmüş olur.

B) Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

C) Bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren, işçinin ihbar önellere ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdi çözülebilir.

İşçinin sendikaya üye olması, haklı şikâyete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini çözüme hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

Kıdem tazminatı

MADDE 14. — Hizmet akdinin, 17, nci maddenin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından 16 nci maddenin I ve II numaralı bendlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından bozulması veya muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla çözümlenmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam takvim yılı için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir.

Altı aydan fazla müddetler yıla tamamlanır.

İhtiyarlık aylığı bakımından bağlı buldukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini çözen işçiler de yukarıdaki fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak aylık veya toptan ödeme almak için akdi çözen işçiye verilecek tazminatın hesabında işçinin yalnız 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri nazara alınır.

İşçinin bu fıkra hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için ihtiyarlık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kurum veya sandığa müracaat etmiş olduğunu alacağı bir belge ile belgelemek zorundadır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fâsılalarla yeniden akdedilmiş olması na bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerinin devir veya intikali yahut diğer bir suretle bir işverenden başka bir iş-

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı hilâfına hüküm olmadıkça yeni işverene aittir.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni vârislerine ödenir.

Yeni işverenin sorumluluğu

MADDE 15. — Süresi belirli olan veya olmıyan sürekli hizmet akdi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, akit süresinin bitmesinden önce yahut bildirim öneline uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse hizmet akdinin bu suretle bozulmasından ötürü eski işverenin zararından, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren dahi aşağıdaki hallerde hâkimin belirteceği derecede sorumludur:

- a) İşçinin bu davranışına, yeni işine girdiği işveren sebeb olmuşsa,
- b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bile bile onu işine almışsa,
- c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

İşçinin bildirimsiz fesih hakkı

MADDE 16. — Süresi belirli olsun veya olmasın sürekli hizmet akitlerinde işçi, aşağıda yazılı hallerde dilerse akdi sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin bozabilir.

I - Sağlık sebepleri :

- a) Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması sözleşme sırasında bilinmiyen ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa,
- b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa,

II - Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymıyan haller ve benzerleri :

- a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esası noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmıyan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle işveren, işçiyi yanıltırsa,
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylesin veya davranışlarda bulunursa,
- c) İşçi, işverenin evinde oturmakta ise, bunların yaşayış tarzları genel ahlâk bakımından düzgün olmazsa,
- d) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı şataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse, yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa,
- e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesabedilmez veya ödenmezse,

e) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut iş şartları esası bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa; (Sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla)

III - Zorlayıcı sebepler :

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

verene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetleri toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı hilâfına hüküm olmadıkça yeni işverene aittir.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.
İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni vârislerine ödenir.

MADDE 15. — Millet Meclisi metninin 15 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 16. — Millet Meclisi metninin 16 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

İşverenin bildirimsiz fesih hakkı

MADDE 17. — Süresi belirli olsun veya olmasın sürekli hizmet akitlerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet aktını sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin bozabilir.

I - Sağlık sebepleri :

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmıyan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,

(a) fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet aktını bildirimsiz bozma hakkı : Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13 ncü maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70 nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II - Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymıyan haller ve benzerleri :

a) Hizmet akti yapıldığı sırada bu aktin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmıyan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak veya ahlâkını bozacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,

c) İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin âdabına ve usullerine uygun veya genel ahlâk bakımından düzgün olmaması,

ç) İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine sataşması veya gözdağı vermesi yahut 77 nci maddeye aykırı hareket etmesi,

d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymıyan davranışlarda bulunması,

e) İşçinin iş yerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmiyen bir suç işlemesi,

f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa her hangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi,

g) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması,

h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması,

III - İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması.

Akdi çözme hakkını kullanma öneli

MADDE 18. — 16 ve 17 nci maddelerde gösterilen ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymıyan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan akdi bozma yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden hizmet aktını yukardaki bendin öneli içinde bozuların diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

İşverenin bildirimsiz fesih hakkı

MADDE 17. — Süresi belirli olsun veya olmasın sürekli hizmet akitlerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akitini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemezsiniz bozabilir.

I - Sağlık sebepleri :

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmıyan yaşayışından yahut işkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi,

b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile lağdaşımaya ak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,

(a) fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmıyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akitini bildirimsiz bozma hakkı : Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13 nci maddedeki bildirim önelerini altı hafta aşmasından sonra doğar, Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70 nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II - Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymıyan haller ve benzerleri :

a) Hizmet akiti yapıldığı sırada bu akitin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmıyan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak veya ahlâkını bozacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,

c) İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin âdabına ve usullerine uygun veya genel ahlâk bakımından düzgün olmaması,

ç) İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine sataşması veya gözdağı vermesi yahut 77 nci maddeye aykırı hareket etmesi,

d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymıyan davranışlarda bulunması,

e) İşçinin işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmiyen bir suç işlemesi,

f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa her hangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi,

g) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması,

h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden için güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması,

III - Zorlayıcı sebepler :

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

MADDE 18. — Millet Meclisi metninin 18 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Yeni iş arama izni

MADDE 19. — Bildirim önelleri sırasında işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. Bu iş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

Çalışma belgesi

MADDE 20. — İşinden ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Bu belgeye işçi isterse; kendisinin durumu ve davranışlarıyla, çalışmasının ne yolda olduğu da ayrıca yazılır. İşverenin belgedeki imzası, işçi dilerse o yerdeki muhtar veya mülki âmir tarafından onaylanır.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler ve muhtarlıklarda veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinde yahut özel kanununa veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda veya bunlara bağlı işyerlerinden yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı işyerlerinden çıkan işçinin aldığı belgeler hakkında yukarıki onama hükmü uygulanmaz.

İşveren işçinin istediği belgeyi vermemekte direnirse ve yahut belgeye işçi için doğru olmayan yazılar yazarsa, işçinin yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, o yerdeki muhtar veya mülki âmir tarafından yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge, işçiye veya yeni işverene verilir. Muhtar veya mülki âmir tarafından yapılacak inceleme bir haftada bitirilir. Ve gerekli belge muhtar veya mülki âmirlikçe verilir.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler ve muhtarlıklarda veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinde yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda veya bunlara bağlı işyerlerinden çıkan işçilere belge verilmek istenmez ve yahut belgeye doğru olmayan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu işyerlerinin bağlı oldukları makamlara başvurulur.

Belgenin vaktinde verilmemesi ve yahut belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören işçi ve yahut bu işçiyi işine alan yeni işveren eski işyerinden zarar ve ziyan isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harcdan muaftır.

Çalışma ve kimlik karnesi

MADDE 21. — İşveren işe aldığı her işçiye en geç onbeş gün içinde «İşçi çalışma ve kimlik karnesi» vermek zorundadır. Deneme süresine bağlı tutulan işçiler için bu onbeş günlük süre, deneme süresinin bitiminden sonra başlar. Bu karne ancak iş ve işçi Bulma Kurumu tarafından tek tip olarak bastırılır ve parası karşılığında işverenlere verilir. Sözü edilen karnelerin şekli, içine nelerin yazılacağı ve nasıl alınıp verileceği ve kullanılacağı Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir tüzükle gösterilir.

Kantin açılması

MADDE 22. — İşçilere veya bunların ailelerine yiyecek, içecek, giyecek ve yakacak gibi gerekli maddeleri satmak üzere kantinler açılması; aşağıdaki şartlar içinde ilgili çalışma müdürlüğünün iznine bağlıdır :

1. Kantin açılmasının işçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa,

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 19. — Millet Meclisi metninin 19 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

Çalışma belgesi

MADDE 20. — İşinden ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. İşverenin belgedeki imzası, işçi dilerse o yerdeki muhtar veya mülki âmir tarafından onaylanır.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler ve muhtarlıklarda veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinde yahut özel kanununa veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda veya bunlara bağlı işyerlerinden yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı işyerlerinden çıkan işçinin aldığı belgeler hakkında yukarıki onama hükmü uygulanmaz.

İşveren işçinin istediği belgeyi vermemekte direnirse ve yahut belgeye işçi için doğru olmayan yazılar yazarsa, işçinin yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, o yerdeki muhtar veya mülki âmir tarafından yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge, işçiye veya yeni işverene verilir. Muhtar veya mülki âmir tarafından yapılacak inceleme bir haftada bitirilir. Ve gerekli belge muhtar veya mülki âmirlikçe verilir.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler ve muhtarlıklarda veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinde yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda veya bunlara bağlı işyerlerinden çıkan işçilere belge verilmek istenmez ve yahut belgeye doğru olmayan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu işyerlerinin bağlı oldukları makamlara başvurulur.

Belgenin vaktinde verilmemesi ve yahut belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören işçi ve yahut bu işçiyi işine alan yeni işveren eski işyerinden zarar ve ziyan isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harardan muaftır.

MADDE 21. — Millet Meclisi metninin 21 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Kantin açılması

MADDE 22. — Çalışma Müdürlüğü'nün tetkiki neticesinde :

- a) İşçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa,
- b) Şehir ve kasabalardan uzak işyerlerinde işçiler veya bunlarla birlikte işveren tarafından açılmamışsa,

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

2. Şehir ve kasabalardan uzak işyerlerinde işçiler veya bunlarla birlikte işveren tarafından kantin açılmamışsa,

İşverenin kantin açması mecburidir.

Bu sebeplerle açılacak kantinlerde satılacak maddelerin cinsleri, vasıfları ve masraf karşılıkları Çalışma ve Ticaret Bakanlıkları tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte belirtilir.

İşçiler kantinlerden alış veriş etmeye zorlanamaz.

Bu kanunun yürürlüğünden önce açılmış kantinler veya benzeri satış yerleri için, işveren kanunun yürürlüğünden önce açılmış olan kantinler veya benzeri satış yerleri için, işveren kanunun yürürlük gününden başlayarak üç ay içinde Çalışma Bakanlığına başvurup bu satış yerlerinin yukarıdaki hükümlere uygunluğunu tesbit ettirmek zorundadır. Bu gibi yerlerde yapılması gereken değişiklikler ve düzeltmeler yetkili makamca ve ilave uygun öneller içinde işveren tarafından tamamlanır.

İşverenin ödeme sorumluluğu

MADDE 23. — İşveren, işçinin iş sebebiyle yok olan veya sakatlanan alet, taşıt ve hayvanlarını ödemekle yükümlüdür. Şu kadar ki; işveren işçinin kendi kusur ve ihmali ile sebeb olduğu yok olma veya sakatlanmaları ödemekle yükümlü değildir.

Toplu işçi çıkarma

MADDE 24. — İşverenler kanundan doğan ödevlerini yerine getirerek de olsa ancak işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak amacıyla işyerinden toplu olarak veya kısa aralıklarla ondan az olmamak üzere ondan biri kadar ve daha fazla işçiyi işten çıkarmak istedikleri hallerde durumu, işçileri çıkarmadan en az bir ay önce ilgili çalışma müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek zorundadırlar.

İşveren işlerini daraltma veya işlerini azaltma sebebinin doğruluğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne tetkik ve tesbit edilir.

Yukarıki fıkra hükmüne göre toplu işçi çıkarılan, veya bu gibi iş yerlerini aynı şartlarla işleten veya işletmeye başlayan işverenler, çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde aynı iş yerlerine aynı iş için dışardan işçi alma zorunda kalırlarsa, işveren durumu uygun araçlarla yayınlıyarak ve işçinin kaydettirdiği adresine taahhütlü mektupla bildirerek daha önce işten çıkardıkları işçilerden çalışmak isteyenleri günün şartlarına göre işe almak zorundadırlar.

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma

MADDE 25. — İşverenler iş yerlerinde aşağıdaki esaslar ve ölçüler içinde sakat kimse ile eski hükümlü kimse çalıştırmak ve bunlara meslek, beden ve ruh durumlarına göre iş vermek zorundadırlar.

a) Yüz işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde her tam elli işçiye karşılık bir sakat ve bir eski hükümlü kimse,

b) İşçi sayısının yüzden fazlası için her yüz işçiye karşılık iki sakat ve iki eski hükümlü kimse,

Çalıştırılır.

c) Bu maddeye göre çalıştırılacak sakat ve eski hükümlülerin çeşitleri ile hangi cins sakat ve eski hükümlülerin hangi iş kollarında ve hangi işlerde çalıştırılabileceği ve bunların iş yerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile bunların işverenlerce nasıl işe alınacakları; Çalışma, Adalet, Sanayi, Millî Eğitim, Sağlık ve Sosyal Yardım ve Ulaştırma Bakanlıklarınca birlikte hazırlanacak tüzükte gösterilir.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Asgari işçi adedi, işyeri hususiyeti, satılacak maddelerin cinsleri, vasıfları ve masraf karşılıkları Çalışma ve Ticaret Bakanlıkları tarafından en geç bir yıl içinde çıkarılacak bir yönetmelikte belirtilen esaslara göre, işçilere veya bunların ailelerine yiyecek, içecek, giyecek ve yaka-cak gibi gerekli maddeleri satmak üzere kantinler açılması mecburidir.

İşçiler kantinlerden alış veriş etmeye zorlanamaz.

Sözü edilen yönetmeliğin yürürlüğünden önce açılmış kantinler veya benzeri satış yerleri için, işveren yönetmeliğin yürürlük gününden başlayarak üç ay içinde Çalışma Bakanlığına başvurup bu satış yerlerinin yönetmelik hükümlerine uygunluğunu tesbit ettirmek zorundadır. Bu gibi yerlerde yapılması gereken değişiklikler ve düzeltmeler yetkili makamca verilecek uygun öneller içinde işveren tarafından tamamlanır.

MADDE 23. — Millet Meclisi metninin 23 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Toplu işçi çıkarma

MADDE 24. — İşverenler kanundan doğan ödevlerini yerine getirerek de olsa ancak işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak amacıyla işyerinden toplu olarak veya kısa aralıklarla ondan az olmamak üzere onda biri kadar ve daha fazla işçiyi işten çıkarmak istedikleri hallerde durumu, işçileri çıkarmadan en az bir ay önce ilgili çalışma müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek zorundadırlar.

Yukarıdaki fıkra hükmüne göre toplu işçi çıkaran, veya bu gibi iş yerlerini aynı şartlarla işleten veya işletmeye başlayan işverenler, çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde aynı iş yerlerine aynı iş için dışardan işçi alma zorunda kalırlarsa, işveren durumu uygun araçlarla yayımlı olarak ve işçinin kaydettirdiği adresine taahhütlü mektupla bildirerek daha önce işten çıkardıkları işçilerden çalışmak isteyenleri günün şartlarına göre işe almak zorundadırlar.

MADDE 25. — Millet Meclisi metninin 25 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Sakatların işyerlerine alınmalarında o işyerinin işçisi iken sakatlanmış olanlara öncelik hakkı tanınır.

Bir işyerinden mâlûlen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan mâlûliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerine alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları, boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında, o andaki şartlarla eski işyerlerine veyahut eski işlerine uygun diğer bir işe, sair isteklilere tercih ederek almaya mecburdur.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler ve muhtarlıklar veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlara veya bunlara bağlı işyerlerinin İş Kanununa tâbi olmıyan daire ve kurumlarında çalıştırılan kimselerin de sakat ve eski hükümlüler arasından ayrılması hakkındaki gerekli usul ve şartlar ile bunun oran ve tutarları ve hangi işlerde çalıştırılacakları yukarda sözü geçen tüzükte gösterilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Tarif

MADDE 26. — Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblâğı kapsar.

Ancak, 13 ncü maddenin (c) bendinde sözü geçen ücretle 14 ncü maddede sözü geçen kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, birinci fıkrada yazılı ücrete ilâveten işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatlerde göz önünde tutulur.

İşçi ücreti en geç haftada bir, yurttan geçmesi zorunlu para ile ödenir.

Toplu sözleşmeler veya hizmet akitleri ile bu ödeme süresi en geç bir aya çıkarılabilir.

Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz.

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

MADDE 27. — Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya her hangi bir sebeple silâh altına alınan veyahut her hangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin hizmet akdi, işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra bozulmuş sayılabilir.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

Hizmet akdinin bozulmuş sayılabilmesi için be'dlenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde hizmet akdinin kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından bozulduğu öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, bozulma için kanunun gösterdiği önel bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak hizmet akdi esasen belirli bir süreyi içine alıyor da bu süre yukarda yazılı önel içinde kendiliğinden bitiyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Her hangi bir askerî ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvurularını, işverenler boş yerlere öncelikle işe alma zorundadırlar.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 26. — Millet Meclisi metninin 26 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 27. — Millet Meclisi metninin 27 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Ücretin saklı kısmı

MADDE 28. — İşçi ücretlerinin ayda 240 lirası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Bu kayıtlamalar nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.

Kamu tüzel kişilerine ve bunların bazı kuruluşlarına ilişkin ödevler

MADDE 29. — Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler ve muhtarlıklar veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; mütaahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde, mütaahhitlere ödenecek her istihkaktan önce işyerinde çalışan işçilerden mütaahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip, ücretleri ödenmeyen varsa mütaahhitten veya taşaronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından öderler.

Bunun için istihkak ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği, işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere her hangi bir sorumluluk düşmez.

Anılan mütaahhitlerin bu idaredeki her çeşit teminat ve istihkakları üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra işlemleri bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarından fazlası hakkında hüküm ifade eder.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş veya tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra işlemleri, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısmı üzerinde hüküm ifade eder.

Ücret hesap pusulası

MADDE 30. — İşveren her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusla vermek veya işçinin yanında bulunan ücretle ilgili bu hesapları yine imzalı veya özel işareti altında kaydetmek zorundadır.

Bu pusla veya defterde ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler her türlü resimden muaftır.

Zarar karşılığı kesinti

MADDE 31. — Hizmet akitleriyle işverenin tazminat karşılığı olarak işçi ücretlerinden geçici olarak alıkoyacağı miktar on haftada eşit taksitlerle kesilmek üzere işçinin on günlük ücreti tutarından fazla olamaz. Tazminat karşılığı bu kesintiler, bütün iş süresi içindir. Ve bundan bir miktar mahsubedilince yeniden aynı esaslar dairesinde kesinti yapılabilir.

Tazminat kesintileri, mahsup yapılmasını gerektirecek bir zarar yapılmadan işten ayrılma hallerinde işçiye kesintisiz olarak geriverilir. Tazminat karşılığı geçici olarak alıkonulan paradan,

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 28. — Millet Meclisi metninin 28 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Kamu tüzel kişilerine ve bunların bâzı kuruluşları ile özel sektöre ilişkin ödevler

MADDE 29. — Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler ve muhtarlıklar veya kamu iktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; mütaahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde, mütaahhitlere ödenecek her istihkaktan önce işyerinde çalışan işçilerden mütaahhit veya taşoronlara ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip, ücretleri ödemeyen varsa mütaahhitten veya taşoronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından öderler.

Bunun için istihkak ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği, işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere her hangi bir sorumluluk düşmez.

Anılan mütaahhitlerin bu idaredeki her çeşit teminat ve istihkakları üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarından fazlası hakkında hüküm ifade eder.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş veya tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısmı üzerinde hüküm ifade eder.

Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bâzı teşekküllere verilen yetkileri, bu kanunun birinci maddesinin son fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir.

MADDE 30. — Millet Meclisi metninin 30 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 31. — Millet Meclisi metninin 31 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

mahsup yapılması gerektiği zaman işçi isterse işveren kendisine mahsubun hangi esaslara göre yapıldığını anlatmak ve buna ait hesaplarla fatura ve başka belgeleri göstermek zorundadır.

Tazminat karşılığı alıkonulan paradan ancak o işçi tarafından yapılan zarar için mahsup yapılır.

Tazminat karşılığı kesilen paralar en çok üç ay içinde millî bir bankaya yatırılır. İşçi işinden ayrıldığında kesilen para faiz ve diğer gelirleri ile işçiye iade olunur.

Ücret kesintisi

MADDE 32. — İşveren toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye hemen sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin üç günlük kazancından fazla olmaz.

Bu paralar işçilerin yararına kullanılıp harcanmak üzere Çalışma Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek ulusal bankalardan birine kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Şu kadar ki; bu konuda 274 sayılı Sendikalar Kanununun 22 nci maddesinin 2 nci bendi hükmü uygulanmaz.

Asgari Ücret

MADDE 33. — Hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca asgari ücret tesbit komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tesbit edilir.

Asgari ücret tesbit komisyonu Çalışma Bakanlığının tesbit edeceği üyelerden birinin Başkanlığında Çalışma Bakanlığı Araştırma Kurulu Başkanı veya Üyesi, Çalışma Genel Müdürü veya Yardımcısı, Birinci veya İkinci Hukuk Müşaviri, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya Yardımcısı, Devlet Plânlama Dairesinden konu ile ilgili dairesinin Başkanı veya Yardımcısı ile bünyelerinde en çok işçi ve işveren bulunan Ankara'daki en üst derecede işçi ve işveren teşekküllerinin değişik iş kollarından seçecekleri beşer temsilciden kurulur.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonu en az 10 üyesinin katılımı ile toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu kararı sağlar.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmî Gazete ile yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tesbiti sırasında uygulanacak esaslar ile, Başkan, Üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Çalışma ve Maliye bakanlıklarınca çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma Bakanlığında ayrıca bir büro kurulur.

Yarım ücret

MADDE 34. — 16 ncı maddenin III ncü bendi ile 17 nci maddenin III ncü bendinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmıyan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Ücret kesintisi

MADDE 32. — İşveren toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye hemen sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin üç günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin yararına kullanılıp harcanmak üzere Çalışma Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Millî Bankalardan birine kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Şu kadar ki; bu konuda 274 sayılı Sendikalar Kanununun 22 nci maddesinin 2 nci bendi hükmü uygulanmaz.

Asgari ücret

MADDE 33. — Hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tesbit Komisyonu aracılığı ile ücretlerinin asgari hadleri Çalışma Bakanlığının teklifi ile Bakanlar Kurulunca lüzum görülen zamanlarda tesbit cihetine gidilir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonu Çalışma Bakanlığının tesbit edeceği üyelerden birinin Başkanlığında Çalışma Bakanlığı Araştırma Kurulu Başkanı veya üyesi, Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, Ticaret Bakanlığı İçticaret Dairesi Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet Plânlama Dairesinden konu ile ilgili dairenin başkanı veya yardımcısı ile Ankaradaki ençok temsil yetkisine haiz olan en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin değişik iş kollarında seçecekleri beşer temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tesbit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu kararı sağlar.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmî Gazete ile yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tesbiti sırasında uygulanacak esaslar ile, Başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Çalışma ve Maliye bakanlıklarınca çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma Bakanlığında ayrıca bir büro kurulur.

MADDE 34. — Millet Meclisi metninin 34 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Fazla çalışma ücreti

MADDE 35. — Memleketin genel yararları, yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir.

- a) Fazla çalışma süresi günde üç saati geçmez.
- b) Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz.
- c) Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- ç) 61 nci maddede yazılı sağlık sebeplerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- d) Fazla çalışma Çalışma Bakanlığının iznine bağlıdır.
- e) Fazla saatlerle çalışma için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.
- f) Fazla saatlerle çalışmanın ne suretle uygulanacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Zorunlu sebeple fazla çalışma

MADDE 36. — Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde, yahut makinalar veya âlet ve edavat için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, ancak işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydıyla işçilerin hepsi veya bir kısmı 61 nci madde gereğince belirli olan günlük çalışma sürelerinden fazla çalıştırılabilir. Şu kadar ki bu olağan dışı çalışma saatleri için 35 nci maddenin (c) bendi gereğince ücret ödenir.

Bu gibi hallerde işveren işin niteliğini ve başladığı gün ve saati işin bitiminden başlayarak 48 saat içinde ilgili Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

MADDE 37. — Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla memleket savunmasının ihtiyaçlarını temin eden işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin cinsine ve ihtiyacın şiddetine göre günlük iş müddetini, Bakanlar Kurulu, işçinin en çok çalışma kabiliyetine çıkarabilir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçilere her bir fazla saat için verilecek ücret hakkında 35 nci maddenin (c) bendi hükmü uygulanır.

Cumartesi günü ücret

MADDE 38. — Cumartesi günleri tamamen veya saat 13 ten sonra çalışmanın duracağı sözleşmelerde tesbit edilen veya örf, âdet ve iklimine göre bu türlü çalışmayı gerektiren işyerlerinde, gündelik ücretle çalışan işçilerin, Cumartesi gününe ilişkin ücretleri haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam olarak ödenir.

Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatile tabi tutma hali işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarında eksiltme yapılmasına sebeb olamaz.

Bayram, genel tatil günlerinde kapanma

MADDE 39. — 2739 sayılı Kanununun 2 nci maddesinde gösterilen genel tatil günleri ile 1 nci maddesinde sözü geçen 28 ve 30 Ekim günlerinde işyerlerinde çalışıp çalışılmıyacağı toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilir.

Bu günlere ait ücretler 42 nci maddeye göre ödenir.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Fazla çalışma ücreti

MADDE 35. — Memleketin genel yararları, yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir.

- a) Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.
- b) Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz.
- c) Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- ç) 61 nci maddede yazılı sağlık sebeplerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- d) Fazla çalışma bölge çalışma müdürlüğü iznine bağlıdır.
- e) Fazla saatlerle çalışmak için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.
- f) Fazla saatlerle çalışmanın ne suretle uygulanacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

MADDE 36. — Millet Meclisi metninin 36 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 37. — Millet Meclisi metninin 37 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 38. — Millet Meclisi metninin 38 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 39. — Millet Meclisi metninin 39 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Saklı haklar

MADDE 40. — Toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitlerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklarla ücretli izinlere ve (yüzde) usulü ile çalışan işçilerin bu kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulmaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve faydalar sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

Hafta tatili ücreti

MADDE 41. — Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde haftanın tatilden önceki 6 iş gününde bu kanunun günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir.

Şu kadar ki :

a) Çalışılmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanuni veya akdi tatil günleri ve 38 ve 62 nci maddelere göre kısmen veya tamamen çalışılmayan Cumartesi günleri,

b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, karı ve kocanın, kardeş veya çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken 6 günün hesaplanmasında göz önünde tutulur.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, bu kanunun 16 ve 17 nci maddelerinin III ncü bendlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Genel tatil ücreti

MADDE 42. — Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu ile anılan kanuna ek 3466 sayılı Kanunda yazılı bulunan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmıyarak çalışırlarsa çalıştıkları günlerin ücretleri ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Hafta arasında hafta tatili

MADDE 43. — 394 sayılı Hafta Tatili Kanununun 1, 4, 5, 6 ncı maddeleri veya 16 . 9 . 1960 gün ve 79 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi gereğince hafta tatilinden istisna olunan işyerlerinde çalışan işçilere haftanın diğer bir gününde hafta tatili verilmesi mecburi olup o güne ait gündelikleri aynı esaslara göre ve bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun' kabul ettiği metin

MADDE 40. — Millet Meclisi metninin 40 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 41. — Millet Meclisi metninin 41 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 42. — Millet Meclisi metninin 42 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 43. — Millet Meclisi metninin 43 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Geçici iş göremezlik

MADDE 44. — İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rashyan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Ücret şekillerine göre tatil ücreti

MADDE 45. — İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen yevmiyesidir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil yevmiyesi, bir ödeme süresinde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Saat ücretiyle çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin sekiz katıdır.

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 41, 42, 43 ncu madde hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışanlara ayrıca o gün için bir tatil yevmiyesi ödenir.

Tatil ücretine girmeyen kısımlar

MADDE 46. — Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tesbitinde hesaba katılmaz.

Yüzdelerin ödenmesi

MADDE 47. — Otel, pansiyon, lokanta, kahvehane, gazino, açık hava lokanta ve gazinosu, çalgılı eğlence yeri, dans salonu, kulüp, oyun salonu, birahane, içki salonu ve benzeri yerlerle, içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden (yüzde) usulünün uygulandığı müesseselerde; işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşteri rilerin hesap pusulalarına (yüzde) eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan bütün paraları işveren serviste çalışan işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

İşveren veya işveren vekili, yukardaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığını, eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

Yüzdelerden toplanan paraların hak sahibi işçiler arasında hangi esaslar ve orantılar çerçevesinde dağıtılacağı toplu iş sözleşmelerinde veya hizmet akitlerinde gösterilir.

Yüzdelerin belgelenmesi

MADDE 48. — Hesap pusulalarına yüzde eklenmesi suretiyle müşterilerden alınan paraları, işveren ilgili Çalışma Müdürlüğü tarafından sayfaları mühürlenmiş ve numaralanmış, son sayfasına tasdik şerhi konmuş bulunan bir deftere günü gününe işlemekle ödevlidir.

Bu defterlerin dolmasından veya kapanmasından sonra beş yıllık süre ile saklanması gereklidir.

İşveren deftere geçirdiği hesapların asıllarına uygun olduğunu kendi sorumluluğu altında onaylar.

Bu defter, işyerinden dışarıya çıkarılamaz. İşçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci her iş günü sonunda, hesap sonuçlarının kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşverenle anlaşmak şartıyla hesapların bildirilmesini isteme daha uzun bir zaman bırakılabilir.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 44. — Millet Meclisi metninin 44 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 45. — Millet Meclisi metninin 45 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 46. — Millet Meclisi metninin 46 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 47. — Millet Meclisi metninin 47 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 48. — Millet Meclisi metninin 48 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Ancak bu süre hiçbir zaman 15 günden fazla olamaz. Her ödeme dönemiyle ilgili hesap pusulaları o döneme ilişkin paraların işçilere ödenmesinden başlayarak bir ay süre ile işveren tarafından saklanır.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, işçi isterse, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilciye vermeye mecburdur. Bu belgenin şekli ve uygulama usulleri hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Yüzde usulünü uygulayan müesseseler, o yerdeki belediyelerce soğuk damga ile damgalanmış ve cilt ve sayfa numaraları birbirini takibeden en az üç kopyalı hesap pusulası kullanmak ve müşterinin her ödemesinde bunlardan bir kopyasını servis yapan işçide bırakmak zorundadır.

Ancak özel hesap makinalarının kullanıldığı işyerlerinde, işverenin müracaatı üzerine bu şeklin uygulanmamasına Çalışma Bakanlığınca karar verilebilir.

Yıllık ücretli izin

MADDE 49. — Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden işyerine girdiği günden başlayarak, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olanlara, illerdeki maddelerde gösterilen esaslara göre hesaplanmak üzere aşağıdaki süreler kadar yıllık ücretli izin verilir.

Hizmet süresi :

- a) Bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 12 gün,
- b) Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda 18 gün,
- c) Onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda 24 gün,

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 18 günden az olamaz.

Bu süreler toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Yıllık ücretli izin hakkının belirtilmesi

MADDE 50. — Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki; bir işverenin bu kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 51 nci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıki fıkra ve 51 nci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi yukarıki fıkralar ve 51 nci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Aynı Bakanlığa bağlı iş yerleri ile, aynı Bakanlığa bağlı tüzel kişiliklerin iş yerlerinde geçen süreler ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 49. — Millet Meclisi metninin 49 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 50. — Millet Meclisi metninin 50 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Çalışılmış gibi sayılan haller

MADDE 51. — Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

- a) İşçini uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,
- b) Kadın işçilerin 70 nci madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya her hangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler, (bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz)
- c) Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü, (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla)
- d) 62 nci maddede sözü geçen zamanlar,
- e) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- f) 5153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,
- g) İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda veya iş mahkemelerinde işçi temsileliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili milletlerarası teşekküllerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,
- h) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana ve babalarının, eşlerinin, kardeş veya çoruklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,
- i) İşveren tarafından verilen öbür izinler,
- 1) Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Yıllık ücretli iznin uygulanması

MADDE 52. — Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu izin 49 ncu maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak 49 ncu maddenin (b),(c) fıkralarında gösterilen izin süreleri tarafların rızası ile, bir bölümü 12 günden aşağı olmamak üzere ikiye bölünebilir. Bu takdirde işveren işçiye 7 günden fazla ücretsiz yol izni vermeye mecbur tutulamaz.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mensubedilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine raslıyan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara eğer isterlerse, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren 7 güne kadar gereken ücretsiz izni vermek zorundadır.

İşverenin değişmesi

MADDE 53. — İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu iş yerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebeb olamaz.

Aksine bir sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir.

İzin ücreti

MADDE 54. — İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini; ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödenek veya avans olarak vermek zorundadır.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 51. — Millet Meclisi metninin 51 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 52. — Millet Meclisi metninin 52 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 53. — Millet Meclisi metninin 53 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

İzin ücreti

MADDE 54. — İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini; ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödenek ve avans olarak vermek zorundadır.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Bu ücretin hesabında 46 ncı madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yalnız servis karşılığı (Yüzde) gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücreti, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin eylemli olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

(Yüzde) usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili: ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

İzinde çalışma yasağı

MADDE 55. — Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Akdin bozulmasında izin ücreti

MADDE 56. — İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ödenecek olan ücreti hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından bozulması halinde kendisine ödenir.

Şu kadar ki, 17 nci maddenin 2 numaralı bendindeki durum sebebiyle hizmet akdinin işveren tarafından bozulması halinde bu hüküm uygulanmaz. İşveren tarafından hizmet akdinin bozulması halinde 13 ncü maddede belirtilen bildirim süresiyle, 19 ncu madde gereğince işçiye verilmesi mecburi yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile içiçe giremez.

Yönetmelik

MADDE 57. — Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yılın hangi dönemlerinde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıralaşmaya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin olmak üzere belirtilecek olan usuller ve şartlar Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

İzin defteri

MADDE 58. — Her işveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir bir kayıt tutmak zorundadır. Bu kayıtların şekli 57 nci maddede sözü geçen yönetmelikte belirtilir.

Sigorta primi

MADDE 59. — a) Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin,

b) Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşçi Emekli Sandığı ile Askerî Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığına bağlı işçilerin yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden gerekli keseneğin,

Kendi kanunlarındaki esaslar çevresinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Bu ücretin hesabında 46 ncı madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti kâra katılma ve yalnız servis karşılığı (Yüzde) gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücreti, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

(Yüzde) usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine raslıyan hafta tatili; Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

MADDE 55. — Millet Meclisi metninin 55 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 56. — Millet Meclisi metninin 56 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

Yönetmelik

MADDE 57. — Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yılın hangi dönemlerinde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin olmak üzere belirtilecek olan usuller ve şartlar Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

MADDE 58. — Millet Meclisi metninin 58 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 59. — Millet Meclisi metninin 59 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Ücretten indirme yapılamıyacağı

MADDE 60. — Her türlü işlerde uygulanmakta olan günlük veya haftalık çalışma sürelerinin kanunen daha aşağı sınırlara indirilmesi ve bu kanunun hükümleri gereğince işverene düşen her hangi bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle veyahut bu kanun hükümlerinden her hangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşin düzenlenmesi

İş süresi

MADDE 61. — a) Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 48 saattir.

Bu süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 8 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

İş müddetlerinin yukardaki esaslar çevresinde, uygulama şekilleri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak iş süreleri tüzüğünde belirtilir.

b) Sağlık kuralları bakımından günde ancak 8 saat veya daha az çalışması gereken işler, Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzükte belirtilir.

İş süresinden sayılan haller

MADDE 62. — a) Madenlerde, taş ocaklarında, yahut her ne çeşit olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

c) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekliyerek boş geçirdiği süreler,

ç) İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili her hangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

d) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilecek süreler, işçinin günlük kanuni iş sürelerinden sayılır.

Saat ayarı

MADDE 63. — Çalışma saatleri, «memleket saat ayarı» na göre düzenlenir.

İşin başlayış ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerine asılacak levhalarda gösterilir.

Ara dinlenmesi

MADDE 64. — I - Çalışma süresinin ortalama bir zamanda o yerin âdet ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere :

a) 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,

b) 4 saatten fazla ve 8 saatten az süreli işlerde yarım saat,

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 60. — Millet Meclisi metninin 60 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 61. — Millet Meclisi metninin 61 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 62. — Millet Meclisi metninin 62 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 63. — Millet Meclisi metninin 63 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 64. — Millet Meclisi metninin 64 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

c) 8 saat veya daha fazla süreli işlerde bir saat, dinlenme verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği göz önünde tutularak toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile aralı olarak kullanılabilir.

II - Dinlenmeler, bir işyerinin aynı kısmındaki bütün işçilerine önceden belirtilmiş olan aynı saatte uygulanır. Şu kadar ki; işin gereğine göre nöbetleşe dinlenme yapılması toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile düzenlenebilir.

III - Yukarıda yazılı dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz.

Gece süresi

MADDE 65. — I - İş hayatında (gece) en geç saat 20 de başlayarak en erken sabah 6 ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir.

II - Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin iklim ve âdet ayrılıkları bakımından, iş hayatına ilişkin (gece) başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut çeşitli işler için erkek, kadın ve çocuk işçiler hakkında (gece) deyiminden anlaşılacak gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle bir numaralı fıkradaki genel hükmün uygulama şekillerini tesbit etmek yahut bazı gece çalışmalarına her hangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işlerde işçilerin gece çalıştırılmalarını yasak etmek üzere Çalışma Bakanlığınca tüzükler hazırlanabilir.

III - İşçilerin gece çalışmaları 8 saati geçemez.

IV - Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur.

Çalışma Bakanlığı gece ve gündüz postalarında onbeşer günlük nöbetleşmeye de izin verebilir.

Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri

MADDE 66. — Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Çocukları çalıştırma yasağı

MADDE 67. — 16 yaşını doldurmamış çocukların, hangi işte olursa olsun günde 8 saatten fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan ilkökula gidenlerin iş saatleri okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenir ve ders saatleri 8 saatlik çalışma süresinin içinde sayılır.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

MADDE 68. — Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır.

Gece çalıştırma yasağı

MADDE 69. — Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibarıyla yasaktır.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 65. — Millet Meclisi metninin 65 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 66. — Millet Meclisi metninin 66 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 67. — Millet Meclisi metninin 67 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 68. — Millet Meclisi metninin 68 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 69. — Millet Meclisi metninin 69 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Şu kadar ki; işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi Bakanlığının müştereken hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çevresinde izin verilebilir.

Analık halinde çalıştırma yasağı

MADDE 70. — Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İşçi çizelgeleri

MADDE 71. — Her işveren çalıştırdığı işçilerin doğum yılları itibariyle kadın ve erkek olarak ayrı ayrı çizelgelerini düzenlemek ve işyerine giren her işçiyi ilgili çizelgeye kaydetmek ve işyerinden ayrılan işçinin karşısına gerekli açıklamayı yapmak, bu çizelgeleri istendiği zaman yetkili memurlara göstermek zorundadır.

Bu çizelgelere işçinin :

- a) Adı ve soyadı,
 - b) Varsa işyeri numarası,
 - c) Doğum tarihi ve yeri,
 - ç) Baba ve anasının adı,
 - d) Tabiiyeti,
 - e) Sigorta sicil numarası,
 - f) İşyerine giriş tarihi,
 - g) İşyerine giriş ücreti,
 - h) Ücretindeki değişiklikler,
 - i) İşyerinden çıkış tarihi,
 - ı) Gittiği işyeri (biliniyorsa),
- nin yazılması gereklidir.

Tüzükler

MADDE 72. — a) 61 nci madde gereğince belirli çalışma süresinin bir haftanın iş günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından imkân bulunmayan işlere uygulanmak kaydıyla, çalışma süresini, haftadan daha uzun bir döneme göre düzenliyecek şekilde ve fakat o döneme ayrılacak topyekûn sürenin her bir iş haftasına düşen ortalaması kanuni çalışma süresini aşmıyacak şekilde, uygulanmasını sağlayacak olan usuller,

b) Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve kurrallar.

Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

Bu tüzükler çıkarılıncaya kadar 61 nci maddeledeki haftalık iş süresi aşılmamak kaydıyla, bu işlerde çalışma sürelerine ilişkin uygulama tarz ve usullerine devam olunur.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 70. — Millet Meclisi metninin 70 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 71. — Millet Meclisi metninin 71 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 72. — Millet Meclisi metninin 72 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

BESİNCİ BÖLÜM

İşçi sağlığı ve güvenliği

Sağlık ve güvenlik şartları

MADDE 73. — Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçiler de bu yoldaki usuller ve şartlara uymak zorundadırlar.

Sağlık ve güvenlik tüzükleri

MADDE 74. — Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 179 ncu maddesinde yazıldığı gibi işyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer eklentilerinde bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makinalar ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmek üzere Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı beraberce bir veya birden çok tüzükler çıkarır.

Ayrıca bu kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan evvel plânların Çalışma Bakanlığının yetkili teşkilâtına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından çıkarılacak bir tüzükte tesbit olunur.

İşin durdurulması

MADDE 75. — Yetkili makamların verdiği izin üzerine bir işyeri kurularak işlemeye başlandıktan sonra o işyerinde başkaca tesisat yapılmış olmadıkça iş durdurulamaz.

Ancak, her hangi bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metot ve şekillerinde, makina ve cihazlarında işçiler için tehlikeli olan bir husus tesbit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar o tesisat, tertibat, makina ve cihaz 3 kişilik bir komisyonun çoğunluğunun kararı ile durdurulur. Bu komisyon işveren, işçi, iş güvenliğini teftişe yetkili bir memurdan teşekkül edip taraflardan birinin çağrısı üzerine çağrıda belirtilen gün yer ve saatte toplanarak kararlarını her halükârda iş güvenliğini teftişe yetkili memurun katılmasıyla ekseriyetle verir. Komisyonun işçi veya işveren üyesinin çağrıya uymaması Komisyonun toplanması ve karar almasını engelliyemez.

İşçi üye;

a) İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın,

b) Böyle bir sendika yoksa o iş kolunda faaliyette bulunan ve işçi çoğunluğunu temsil eden millî sendika veya federasyonun,

c) Bu nitelikte bir işçi kuruluşu bulunmadığı takdirde en çok üyeye sahip konfederasyonun, Yönetim kurullarınca atanır.

İşveren üye;

a) İşyerinin bulunduğu mahalde o iş koluna ait işveren sendikası varsa görevlendireceği bir üye,

b) İşveren sendikası yoksa o işverenin bağlı bulunduğu meslek teşekkülünün göstereceği bir üye bu komisyona iştirak eder.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 73. — Millet Meclisi metninin 73 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 74. — Millet Meclisi metninin 74 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

İşin durdurulması

MADDE 75. — Yetkili makamın verdiği izin üzerine bir işyeri kurularak işlemeye başladıktan sonra o işyerinde ilgili tüzükte belirtilecek birinci derecede ve esasa mütaallik tesisat yapılmış olmadıkça iş durdurulamaz.

Ancak aşağıdaki haller saklıdır.

A) İşyerinin kapatılması :

74 ncü maddenin 2 nci bendi uyarınca yetkili makamca işlemi ikmal edilip gerekli kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olup da ilgili tüzük hükümlerine intibakını sağlamadığı veya geçici işletme belgesi alıp ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmediği anlaşılan işyerleri mahallî çalışma müdürünün kararı üzerine o yerin en büyük mülkiye âmirinin emriyle ve zâbita marifetiyle kapatılır.

Bu maddeye göre verilecek durdurma ve kapatma kararına karşı işverenin mahallî iş mahkemesinde itiraz etmek yetkisi vardır. Mahkeme itirazı bir hafta içinde karara bağlar. Bu işler acele mevaddandır.

B) İşin durdurulması :

Her hangi bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metot ve şekillerinde, makina ve cihazlarında işçiler için yakın tehlikeli olan bir husus tesbit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar o tesisat, tertibat, makina ve cihaz üç kişilik bir komisyonun çoğunluğunun kararı ile durdurulur. Bu komisyon işveren, işçi, iş güvenliğini teftişe yetkili bir memurdan teşekkül edip taraflardan birinin çağrısı üzerine, çağrıda belirtilen gün, yer ve saatte toplanarak kararlarını her halükârda iş güvenliğini teftişe yetkili memurun katılmasıyla ekseriyetle verir

(Millet Meclisinin, kabul ettiği metin)

74 ncü maddenin 2 nci bendi uyarınca yetkili makameca işleni ikmal edilip gerekli kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılan veya tâyin edilen müddetler zarfında noksanlarını ikmal ve ıslah etmediği anlaşılan işyerleri ilgili çalışma müdürünün teklifi üzerine o yerin en büyük mülkiye âmiri tarafından, kapatılır.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar dahi çalışmaktan alınurlur.

Yukarıdaki bendler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tedbirlerin veya makina ve cihazların ne şekilde işletilmekten alınulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 74 ncü maddede yazılı tüzük hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

Şu kadar ki, bu maddenin 1 ve 2 nci bendleri gereğince makina, tesisat ve tertibatın durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren, ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

Bu maddeye göre verilecek kapatma kararına karşı işverenin mahalli iş mahkemesinde itiraz etmek yetkisi vardır. Mahkeme itirazı bir hafta içinde karara bağlar. Bu işler acele mevaddandır. Kararlar kesindir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu

MADDE 76. — Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer «İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu» kurulur. Bu kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükte tesbit edilir.

İçki yasağı

MADDE 77. — İşyerine sarhoş olarak gelmek ve işyerinde içki kullanmak esas itibariyle yasaktır.

Ancak işyeri müstemilâtından sayılan kısımlarda ne gibi hallerde ve ne zamanlarda hangi şartlarla içki içilebileceği işveren tarafından tâyin ve tesbit olunabilir.

Şu kadar ki, birinci fıkra gereğince işyerlerinde ispirotolu içki bulundurulması yasak olması hükmü, ispirotolu içki yapılan yerlerde, nitelikleri dolayısıyla müşterilerine kapalı kaplarda veya açık olarak yahut kadehle içki satmak üzere izin almış olmak suretiyle işletilmekte bulunan veya içerisinde müşteriler veya işin niteliği icabı belirli işçiler tarafından ispirotolu içki içilmesi mümkün olan işyerlerinde uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler

MADDE 78. — 16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Rapor

MADDE 79. — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe giriş ve işin devamı süresinde bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Komisyonun işçi veya işveren üyesinin çağrıya uymaması komisyonun toplanmasını ve karar almasını engelliyemez.

İşçi üye;

a) İş yerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın,

b) Böyle bir sendika yoksa, o iş kolunda faaliyette bulunan ve işçi çoğunluğunu temsil eden sendika veya federasyonun,

c) Bu nitelikte bir işçi kuruluşu bulunmadığı takdirde en çok üyeye sahip konfederasyonun, İşveren üye;

a) İşverenin üyesi bulunduğu sendikanın,

b) Böyle bir sendika yoksa, o iş kolunda faaliyette bulunan ve işveren çoğunluğunu temsil eden sendika veya federasyonun,

c) Bu nitelikte bir işveren kuruluşu bulunmadığı takdirde en çok üyeye sahip bulunan konfederasyonun,

Yönetim kurullarınca seçilir.

MADDE 76. — Millet Meclisi metninin 76 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 77. — Millet Meclisi metninin 77 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 78. — Millet Meclisi metninin 78 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Rapor

MADDE 79. — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe giriş ve işin devamı süresinde bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş işe giriş ve işin devamı müddetince yapılacak periyodik muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harctan bağıştır.

Rapor

MADDE 80. — 12 den 18 yaşına kadar (18 dâhil) çocukların her hangi bir işe alınmalarından önce; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet ve belediye tabiplerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşı dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde muhafaza ettirilerek yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.

Bu raporlar her çeşit resim ve harctan bağıştır.

Tüzük

MADDE 81. — Gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmıyan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (Kreş) kurulması gerektiği Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenecek bir tüzükte gösterilir.

Çeşitli tüzükler

MADDE 82. — Çalışma veya Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarından birinin göstereceği lüzum üzerine, bu bakanlıklar tarafından beraberce hazırlanmak suretiyle,

a) Ağır ve tehlikeli olarak gösterilmiş işlerden başka işler için de işçilerin ilk önce doktora gösterilmelerini,

b) Bâzı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

ç) Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

Tesbit eden tüzükler çıkarılabilir.

ALTINCI BÖLÜM

İş ve işçi bulma

İş ve işçi bulma görevi

MADDE 83. — İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına aracılık etmek hususlarının düzenlenmesi; kamu görevi olarak Devletçe yapılır.

Bu görev 4837 sayılı Kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumunca yapılır.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

bulunmadığı yerlerde, sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş işe giriş ve işin devamı müddetince yapılacak periyodik muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harctan muaftır.

Rapor

MADDE 80. — 12 den 18 yaşına kadar (18 dâhil) çocukların her hangi bir işe alınmalarından önce; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet ve belediye tabiplerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre yapılanlarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaş dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların iş yerinde muhafaza ettirilerek yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.

Bu raporlar her çeşit resim ve harctan muaftır.

MADDE 81. — Millet Meclisi metninin 81 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 82. — Millet Meclisi metninin 82 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 83. — Millet Meclisi metninin 83 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevi

MADDE 84. — İş ve işçi Bulma Kurumu, her çeşit ekonomik işletmelerle serbest sanat niteliğinde olan öbür işler için bilgi toplamak, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak ve işçi ücretlerinin iniş çıkışlarını izleyip, geçim şartlarındaki yükseklikle karşılaştırılarak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için bütün yurttan yahut bir bölgede veya belediye çevresinde alınması gereken tedbirleri tesbit ve bunların uygulanmasına yardım etmek, çeşitli iş kollarındaki işverenlerle işçileri gösteren cetvelleri yayınlamak, mesleke yöneltmek, işçilerin meslekî eğitimlerinin yükselmesi ve usta (kalifiye) işçi yetiştirilmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde çalışmak ve hizmet akidlerinin yapılmasına aracılık etmek ödevlerini bir ücret karşılığı olmaksızın yapmakla yükümlüdür.

Bu ödevlerin yapılış şekilleri bir tüzükle belirtilir.

Yasaklar

MADDE 85. — İşçilere iş ve işlere işçi bulmak için kazanç amacıyla çalışılması veya özel büro açılması yasaktır.

Ancak, tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına iş ve işçi Bulma Kurumu izin verebilir.

Çeşitli iş ve sanat kollarındaki işverenlerin veya işçilerin kendi aralarında yahut çeşitli teşekküllerince ve yahut kamu yararına yardımcı olan ve böyle olmayıp da yalnız hayır işleriyle uğraşan derneklerce, iş ve işçi bulma işleriyle uğraşılması ve bunun için kendi çevreleri içinde kuracakları teşkilâtın çalışmasını ancak iş ve işçi Bulma Kurumundan izin almak ve bu kurumca her zaman denetlenmek kaydıyla mümkündür. Şu kadar ki; bu yolda açılacak büroların yapacakları işlere karşılık, işçilerden her hangi bir ücret almaları yasaktır.

Tüzük

MADDE 86. — İş ve işçi Bulma Kurumunca belirtilecek lüzum ve ihtiyaca göre, işverenlerin işçi isteklerini ve bazı özel vasıfları bulunan işçilerin her halde iş ve işçi Bulma Kurumuna bildirmeleri ve bazı özel vasıfları bulunan bir kısım işçilerin her hangi bir işe alınmazdan önce mutlaka iş ve işçi Bulma Kurumuna başvurarak kendilerini kaydettirmeleri ve «işçi karneleri» almaları usulleriyle tarımda aracılığın işçi ve işveren teşekküllerinin yahut derneklerin yaptıkları iş ve işçi bulma işlerinde, iş ve işçi Bulma Kurumunca muntazam surette rapor vermeleri zorunluluğu çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

Taşımada öncelik

MADDE 87. — İş ve işçi Bulma Kurumunun aracılığı ile iş bulmuş olan işçilerin çalışacakları yerlere topluca gidişleri sırasında mümkün olan kolaylıklar öncelikle ele alınır.

YEDİNCİ BÖLÜM

İş hayatının denetim ve teftişi

Devletin yetkisi

MADDE 88. — Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını Devlet izler, denetler ve teftiş eder.

Bu ödev Çalışma Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili memurlarca yapılır.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 34. — Millet Meclisi metninin 34 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 35. — Millet Meclisi Metninin 35 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 36. — Millet Meclisi Metninin 36 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 37. — Millet Meclisi Metninin 37 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 38. — Millet Meclisi Metninin 38 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Askerî işyerleriyle yurt emniyeti için gerekli maddeler imal olunan işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve neticelerine ait işlemler Millî Savunma Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığınca müştereken tanzim olunacak bir tüzüğe göre yürütülür.

Yetkili makam ve memurlar

MADDE 89. — 88 nci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi denetlenmesi ve teftişi ile ödevli olan makamlar veya yetkili memurlar işyerlerini işin yürütülmesi tarzını ve ilgili defter, evrak ve hesapları, alet, edevat, cihaz ve makinaları ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzeme ve eklentilerini, 90 nci maddede yazılı esaslara uyularak, gerektiği zamanlarda ve işçilerin hayatına, sağlığına, güvenliğine, ilerleyip yetişmesine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak «İş teftişi tüzüğü» nde açıklanan şekillerde yalnız bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle ödevli makamlar veya memurlar tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve kanıtları getirip göstermek ve vermek ve birinci bendde yazılı yetkilerin içinde görevlerini yapmak için kendilerine karşı her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle ödevlidirler.

İş hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili memurlar tarafından tutulan tutanaklar, aksi sabidoluncaya kadar müteberdir.

Yetkili memurların ödevi

MADDE 90. — İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan makamlar veya memurlar bu görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri kanunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar, sekteye uğratmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmî işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

Resim Bağışıklığı

MADDE 91. — İşçi ve işverenlerle bunların meslek kuruluşları tarafından kendilerini ilgilendiren ve iş hayatına ilişkin işlerde Çalışma Bakanlığına yazı ile başvurma halinde bu dilekeler ve bunlarla ilgili tutanak, evrak, defter ve işlemler her çeşit resimden bağışıktır.

Sair merciler tarafından yapılan teftişler

MADDE 92. — Devlet, il yahut belediye teşkilâtı, işyerlerinde yapacakları, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili teftiş ve denetlemelerin sonuçlarını ve bu yolda yapacakları işlemlerin o yer için yetkili çalışma müdürlüğüne bildirir.

İşyerinin kurulup açılmasına izin vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar her ay bu hususta izin verdikleri, işveren ve işyerinin isim ve adresini ve yapılan işin çeşidini gösterir listeleri gelecek ayın 15 ine kadar o yerin bağlı bulunduğu çalışma müdürlüğüne bildirirler.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Yetkili makam ve memurlar

MADDE 89. — 88 nci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi denetlenmesi ve teftişi ile ödevli olan makamlar veya yetkili memurlar işyerlerini işin yürütülmesi tarzını ve ilgili defter, evrak ve hesapları, alet, edevat, cihaz ve makinaları ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzeme ve eklentilerini, 90 nci maddede yazılı esaslara uyularak, gerektiği zamanlarda ve işçilerin hayatına, sağlığına, güvenliğine, ilerleyip yetişmesine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu kanunla suç sayılan eylemlere rasladığı zaman bu hususta Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak «İş teftişi tüzüğü» nde açıklanan şekillerde yalnız bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teşrifle ödevli makamlar veya memurlar tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ve birinci bendde yazılı yetkilerin içinde görevlerini yapmak için kendilerine karşı her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle ödevlidirler.

İş hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili memurlar tarafından tutulan tutanaklar, aksi sabit oluncaya kadar muteberdir.

Yetkili memurların ödevi

MADDE 90. — İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan makamlar veya memurlar bu görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar, sekteye uğratmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmî işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe işverenin ve iş yerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamakla yükümlüdürler.

Resim muafiyeti

MADDE 91. — İşçi ve işverenlerle bunların meslek kuruluşları tarafından kendilerini ilgilendiren ve iş hayatına ilişkin işlerde çalışma Bakanlığına yazı ile başvurma halinde bu dilekçeler ve bunlarla ilgili tutanak, evrak, defter ve işlemler her çeşit resimden muafır.

MADDE 92. — Millet Meclisi metnin 92 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin, kabul ettiği metin)

Teftiş defteri

MADDE 93. — İşverenler, işlettikleri işyerlerinde ve bunların ilgili kollarında yetkili makamlarca yapılan teftişlerin sonuçlarının yazılması için özel bir defter bulundurmakla yükümlüdür. Bu defterlerin şekli, ne yolda doldurulacağı ve bununla ilgili işlemlerin usulleri «İş teftişi tüzüğü» nde gösterilir.

İş denetimi ve teftişine yetkili mercilerin bu kanunun uygulanması ile ilgili olarak gönderdikleri belgeleri işverenler süresi içinde cevaplandırıp geri çevirmek zorundadırlar.

Bu konu ile ilgili diğer hususlar yukarıda sözü geçen tüzükte belirlilir.

İşçi ve işverenin sorumluluğu

MADDE 94. — İş denetimi ve teftişine yetkili makamlar veya memurlar tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamağa yahut değiştirmeye sevk veya her hangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında ilgili makamlar ve memurlara gerçeğe uygun olmayan haberler vererek ilgili makam ve memurları lüzumsuz işlemlerle uğraştırmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve ilgili makamlarca kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardurmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

Zabitannın yardımı

MADDE 95. — Bu kanun hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için işyerlerini teftiş ve denetlemeye yetkili makamlar veya memurların gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, zabıta kuvvetleri, bu makamlar veya memurların görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere kendilerine her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Sosyal Sigortalar

Devletin fonksiyonu

MADDE 96. — Sosyal Sigortalar Devlet tarafından kanunla düzenlenir ve denetlenir.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Ceza hükümleri

Genel hükümlere ilişkin cezalar

MADDE 97. — Bu kanunun 3 ncü maddesine aykırı hareket edenlere aşağıda yazılı cezalar hükmolunur :

- A) 10 işçi çalıştıranlar hakkında 250 liradan az olmamak,
- B) Daha fazla işçi çalıştıranlar hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,
- C) Bu maddede yazılı fiillerin tekrürü halinde yukarıda yazılı para cezalarının iki katı hükmolunmakla beraber, ağır ve tehlikeli işyerlerine taallük eden hallerde ayrıca bir hafta müddetle hapis cezasına hükmolunur.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 93. — Millet Meclisi metninin 93 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 94. — Millet Meclisi metninin 94 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 95. — Millet Meclisi metninin 95 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 96. — Millet Meclisi metninin 96 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Ceza hükümleri

Genel hükümlere ilişkin cezalar

MADDE 97. — Bu kanunun 3 ncü maddesine aykırı hareket edenlere aşağıda yazılı cezalar hükmolünür.

- A) 10 işçi çalıştıranlar hakkında 25 liradan az olmamak,
 - B) Daha fazla işçi çalıştıranlar hakkında 50 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,
- Hükmolünür.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Hizmet akdine ilişkin cezalar

MADDE 98. — I - 9 ncu maddenin 1 nci bendinde belirtilen hizmet akdini yazılı yapmayan ve 2 nci bendde anılan belgeyi vermiyen,

II - 10 ncu maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmayan,

III - 13 ncü maddenin (A) bendinde belirtilen bildirim şartına uymadığı halde, bildirim öneline ilişkin ücreti ödemiye, 14 ncü maddede yazılı hallerde işçinin kıdem tazminatını ödemiye,

IV - 19 ncu maddede belirtilen bildirim önelleri içinde işçiye yeni iş arama izni vermiye,

V - 20 nci maddede yazılı bulunduğu üzere işçiye belge vermiye veya bu belgede gerçeğe aykırı bilgi veren veya 21 nci maddede yazılı (İşçi kimlik kartı) ni vermiye,

VI - 22 nci maddede yazılı şartlara uymıyan ve gerekli izni almadan kantin açan ve aynı maddede, hükümlere aykırı hareket eden,

Beş işçi çalıştıran işveren veya vekili hakkında 100 liradan daha fazla işçi çalıştıranlar için 500 liradan az olmamak üzere hafif para cezası ve tekrerrüri halinde evvelce verilen para cezasının iki katı,

VII - İşçilerini 24 ncü maddede hükümlere aykırı olarak çalışma müdürlüğüne haber vermeden çıkaran veya aynı maddenin 2 nci bendindeki zorunluklara uymıyan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına ve tekrerrüri halinde evvelce verilen para cezasının iki katı hükmolunur.

Ücrete ilişkin cezalar

MADDE 99. — A) İşçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden yahut hizmet akdinden doğan ve 26 ncı maddede tarif edilen ücretini süresi içinde kasden tam olarak ödemiye veya noksan ödiye işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her işçiye karşılık 50 liradan az olmamak üzere nispi ağır para cezası hükmolunur.

Filil tekrerrüri halinde bir evvelki verilmiş olan para cezasının iki katı ile birlikte ayrıca bir aydan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur.

B) I - 30 ncu maddede yazılı ücrete ilişkin hesap puslalarını işçilere vermiye, 31 ncı maddede gösterilen tutarda fazla olarak işçi ücretlerinden zarar karşılığı kesinti yapan veya zarar yapmaksızın işten çıkan işçiye tazminat iade etmiye veya mahsup yaptığı halde istek üzerine hesap ve belgeleri göstermiye, 32 ncı maddede anılan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası kesen yahut bu paraları aynı bendin gösterdiği müddette bu hesaba yatırmıyan işveren veya işveren vekili hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezası,

II - 33 ncü maddede anılan komisyonun tesbit ettiği asgari ücretleri işçiye ödemiye veya noksan ödiye, 34 ncü maddede işaret edilen sebepler dolayısıyla çalışmıyan işçiye yarım ücret ödemiye, 35 nci maddede yazılı şartlar dışında fazla çalışma yapan veya aynı maddede gösterilen fazla çalışma ücretini ödemiye veya noksan ödiye, 36 ve 37 nci maddelerdeki hükümlere aykırı olarak çalışma yaptıran veya fazla çalışmaya ait ücretleri ödemiye veya noksan ödiye, 38, 41, 42, 43, 47 ve 54 ncü maddelerdeki şartlar ve usullere uymıyarak bu maddelerde gösterilen ücretleri noksan ödiye işveren veya işveren vekili hakkında birinci bendde sözü geçen cezalar,

III - 48 nci maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymıyan, 52 nci maddenin son bendinde anılan ücretsiz ilâve izni vermiye ve ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemiye veya 56 ncı maddede hak edilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin çözülmesi halinde bu izne ait ücreti ödemiye, 57 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak olan yönetmelik hü-

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Hizmet akdine ilişkin cezalar

MADDE 98. — 1 - 9 ncu maddenin 1 nci bendinde belirtilen hizmet akdini yazılı yapmayan ve 2 nci bendde anılan belgeyi vermiyen,

II - 10 ncu maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmayan,

III - 13 ncü maddenin (A) bendinde belirtilen bildirim şartına uymadığı halde, bildirim öneline ilişkin ücreti ödemiye, 14 ncü maddede yazılı hallerde işçinin kıdem tazminatını ödemiye,

IV - 19 ncu maddede belirtilen bildirim önelleri içinde işçiye yeni iş arama izni vermiye,

V - 20 ncu maddede yazılı bulunduğu üzere işçiye belge vermiye veya bu belgede gerçeğe aykırı bilgi veren veya 21 ncu maddede yazılı (işçi kimlik kartesi) ni vermiye,

VI - 22 ncu maddede yazılı şartlara uymadan ve gerekli izni almadan kantın açan ve aynı maddede, hükümlere aykırı hareket eden,

Beş işçi çalıştıran işveren veya vekili hakkında 100 liradan, daha fazla işçi çalıştıranlar için 500 liradan az olmamak üzere hafif para cezası ve tekrerrüri halinde evvelce verilen para cezasının iki katı,

VII - İşçilerini 24 ncü maddedeki hükümlere aykırı olarak çalışma müdürlüğüne haber vermeden çıkaran veya aynı maddenin 2 nci bendindeki zorunluluklara uymıyan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına ve tekrerrüri halinde evvelce verilen para cezasının iki katı,

VIII - 25 ncu maddede yazılı şartları yerine getirmiyen ve hükümlere aykırı hareket eden,

İşveren veya vekili hakkında 500 liradan 1 000 liraya kadar para cezası ve tekrerrüri halinde evvelce verilen pazar cezasının 2 katı, hükmolunur.

Ücretle ilişkin cezalar

MADDE 99 — A) İşçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden yahut hizmet akdinden doğan ve 26 ncü maddede tarif edilen ücretini süresi içinde kasden tam olarak ödemiye veya noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her işçiye karşılık 50 liradan az olmamak üzere nisbi ağır para cezası hükmolunur.

Fililn tekrerrüri halinde bir evvelki verilmiş olan para cezasının iki katı hükmolunur.

B) I - 30 ncu maddede yazılı ücrete ilişkin hesap pusulalarını işçilere vermiye, 31 ncu maddede gösterilen tutardan fazla olarak işçi ücretlerinden zarar karşılığı kesinti yapan veya zarar yapmaksızın işten çıkan işçiye tazminat iade etmiye veya mahsup yaptığı halde istek üzerine hesap ve belgeleri göstermiye, 32 ncu maddede anılan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası kesen yahut bu paraları aynı bendin gösterdiği müddette bu hesaba yatırmıyan işveren veya işveren vekili hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezası,

II - 33 ncü maddede anılan Komisyonun tesbit ettiği asgari ücretleri işçiye ödemiye veya noksan ödiyen, 34 ncü maddede işaret edilen sebepler dolayısıyla çalışmıyan işçiye yarım ücret ödemiye 35 ncu maddede yazılı şartlar dışında fazla çalışma yapan veya aynı maddede gösterilen fazla çalışma ücretini ödemiye veya noksan ödiyen 36 ve 37 ncu maddelerdeki hükümlere aykırı olarak çalışma yaptıran veya fazla çalışmaya ait ücretleri ödemiye veya noksan ödiyen 38, 41, 42, 43, 47 ve 54 ncü maddelerdeki şartlar ve usullere uymıyarak bu maddelerde gösterilen ücretleri noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında birinci bend de sözü geçen cezalar,

III - 48 ncu maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymıyan, 52 ncu maddenin son bendinde anılan ücretsiz ilâve izni vermiye ve ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemiye veya 56 ncü maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin gözülmesi halinde bu izne ait ücreti ödemiye, 57 ncu maddeye dayanılarak çıkarılacak olan yö-

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

kümlerine aykırı hareket eden veya 60 nci maddede anılan sebepler dolayısıyla işçi ücretinden indirme yapan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

İşin düzenlenmesine ilişkin cezalar

MADDE 100. — Bu kanunun 61 nci maddesinde ve bu maddeye göre çıkarılacak tüzükte tesbit olunan iş müddetlerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 64 ncü maddedeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 65 nci maddeye aykırı olarak geceleri sekiz saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmiyen, 67 nci madde hükmüne aykırı olarak 16 yaşından küçük çocukları günde sekiz saatten fazla çalıştıran veya okul zamanını bu madde hükmüne göre uygulamayan, 68 nci madde hükmüne aykırı olarak bu maddede zikredilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 69 ncu maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin I nci bendindeki yazılı yasağa uymayan, 70 nci maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gebe ve doğum yapmış kadınları çalıştıran, 72 nci maddeye istinaden çıkarılacak tüzük hükümlerine uymayan, işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

İşçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezalar

MADDE 101. — I - Bu kanunun 74 ncü maddesinin son bendinde anılan yetkili teşkilâttan kurma veya işletme belgesi almadan bir işyerini açan,

II - 74 ncü maddenin 1 nci bendindeki hükme dayanılarak çıkarılacak tüzüklerdeki hükümlere uymayan,

İşveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur.

III - I ve II nci bendlerdeki fiillerin tekrerrürü halinde evvelce hükmolunan para cezasının iki katı hükmolunur.

MADDE 102. — Bu kanunun 75 nci maddesinin 1 nci bendi gereğince çalışmaktan alınmayan tesisat, tertibat, makina veya cihazın noksanlarını tamamlamadan ve gerekli izni almadan işleten, aynı maddenin 2 nci bendi gereğince kapatılan işyerindeki noksanları tamamlamadan ve gerekli izni almadan açan, aynı maddenin 3 ncü bendi gereğince çalışmaktan men olunan kişileri çalıştıran ve 4 ncü bendde sözü geçen sebeplerle işsiz kalan işçilere ücretlerini ödemiye işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur.

Fiilin tekrerrürü halinde evvelce hükmolunan para cezasının iki katı ile birlikte ayrıca bir hafta hapis cezası hükmolunur.

MADDE 103. — 76 nci madde hükmü gereğince çıkarılacak tüzükte kurulması hükme bağlanan, «İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu» nu işyerinde kurmaktan kaçınan veya kurup da çalışmasına engel olan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası ve tekrerrürü halinde ilk defa hükmolunan para cezasının iki katı ile birlikte bir hafta süre ile hafif hapis cezasına hükmolunur.

MADDE 104. — Bu kanunun 77 nci maddesi hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına, ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya 78 nci maddede anılan tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

notmelik hükümlerine aykırı hareket eden veya 60 nci maddede anılan sebepler dolayısıyla işçi ücretinden indirme yapan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası, hükmolunur.

MADDE 100. — Millet Meclisi metninin 100 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 101. — Millet Meclisi metninin 101 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 102. — Bu kanunun 75 nci maddenin 1 nci bendi gereğince çalışmaktan alıkonulan tesisat, tertibat, makina veya cihazın noksanlarını tamamlamadan ve gerekli izni almadan işleten, aynı maddenin 2 nci bendi gereğince kapatılan işyerindeki noksanları tamamlamadan ve gerekli izni almadan açan, aynı maddenin 3 nci bendi gereğince çalışmaktan menolunan kişileri çalıştıran ve 4 nci bendde sözü geçen sebeplerle işsiz kalan işçilere ücretlerini ödemiyen işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur.

Fiilin tekrerrüü halinde evvelce hükmolunan para cezasının iki katı hükmolunur.

MADDE 103. — 76 nci madde hükmü gereğince çıkarılacak tüzükte kurulması hükme bağlanan «İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu» nu işyerinde kurmaktan kaçınan veya kurup da çalışmasına engel olan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası ve tekrerrüü halinde ilk defa hükmolunan para cezasının iki katı hükmolunur.

MADDE 104. — Bu kanunun 77 nci maddesi hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçüklüğü çalıştıran veya 78 nci maddede anılan tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalış-

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 79 ncu madde hükmü gereğince işçilere doktor raporu almayan veya istek halinde ilgili memura göstermiyen, 80 nci madde gereğince alınması gereken raporu almayan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermiyen işveren veya işveren vekili hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 81 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak tüzükte gösterilen şartlara uymayan, 82 nci maddede anılan Tüzük hükümlerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

Yukarıda sayılan fiillerin tekrerrürü halinde iki katı para cezası ile birlikte bir hafta müddetle hapis cezası hükmolunur.

İş ve işçi bulma ile ilişkin cezalar

MADDE 105. — Bu kanunun 85 nci maddesinin 2 nci bendinde yazılı şartlarla izin almadan, aynı maddenin 1 nci bendi hükmüne aykırı olarak kazanç amacıyla özel büro açan, veya 1 nci ve 2 nci bendi hükümlerine riayet etmemekle beraber, aynı maddenin son bendi hükmüne aykırı olarak işçilerden ücret alan, özel ve tüzel kişilerin bu iş ile ilgili büroları kapatıldığı gibi bu işlerde fiilen çalışanlar hakkında 2 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası ve üç aydan az olmamak üzere hapis cezası hükmolunur.

Tekerrürü halinde ilk defa hükmolunan para cezasının iki katı ile birlikte altı aydan az olmamak üzere hapis cezasına da hükmolunur.

İş hayatının denetleme ve teftişine ilişkin cezalar

MADDE 106. — I - Bu kanunun 89 ncu maddesinin 2 nci bendinde sayılan ödevleri yerine getirmeyen ve aynı maddenin 1 nci bendinde kendilerine yetki verilen memurlara karşı gereken kolaylığı göstermiyen işveren veya işveren vekilleri, 94 ncu madde gereğince çıkarılacak tüzük hükümlerine ve aynı maddenin 2 nci bendindeki bildiri şartına uymayan işveren veya işveren vekilleri, 94 ncu maddenin 1 nci bendindeki yasaklara riayet etmiyen işveren veya işveren vekilleri hakkında 2 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 94 ncu maddenin 2 nci bendindeki yasaklara riayet etmiyen işçiler hakkında 50 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına,

Hükmolunur.

Yukarıdaki bendlerdeki fiillerin tekrerrürü halinde cezalar iki kat artırılır ve para cezası ile on gündenden aşağı olmamak üzere hafif hapis cezasına da,

Hükmolunur.

II - Yukarıda sözü geçen ilgili memurların bu kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş ve denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında istedikleri bilgileri vermiyen veya görevlerini yapmaya veya sonuçlandırmaya engel olan kimseler hakkında bir aydan az olmamak üzere hapis cezası ile birlikte 2 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

Fiilin tekrerrürü halinde bir önceki hükmolünen cezalar bir kat artırılarak uygulanır.

MADDE 107. — Bu kanunun ceza bölümünde ceza yazılmamış olan yasaklara karşı gelen veya zorunlulara uymayan işveren veya işveren vekilleri hakkında, 100 liradan az olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

MADDE 108. — Bu kanunun cezai hükümlerini tatbik mahallî sulh ceza mahkemeleri yetkilidir.

İş bu dâvalar acile mevaddandır.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

ıran işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 70 ncu madde hükmü gereğince işçilere doktor raporu alınmayan veya istek halinde ilgili memura göstermiyen, 80 nci madde gereğince alınması gereken raporu alınmayan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermiyen işveren veya işveren vekili hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 81 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak tüzükte gösterilen şartlara uymıyan, 82 nci maddede anılan Tüzük hükümlerini yerine getirmiyen işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası, hükmolunur.

Yukarıda sayılan fiillerin tekrerrüri halinde iki katı para cezası hükmolunur.

İş ve işçi bulma ile ilişkin cezalar

MADDE 105. — Bu kanunun 85 nci maddesinin 2 nci bendinde yazılı şartlarla izin almadan, aynı maddenin 1 nci bendi hükmüne aykırı olarak kazanç amacıyla özel büro açan, veya 1 nci ve 2 nci bendi hükümlerine riayet etmemekle beraber, aynı maddenin son bendi hükmüne aykırı olarak işçilerden ücret alan, özel ve tüzel kişilerin bu işle ilgili büroları kapatıldığı gibi bu işlerde fiilen çalışanlar hakkında 2 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

Tekerrürü halinde ilk defa hükmolunan para cezasının iki katı hükmolunur.

İş hayatının denetleme ve teftişine ilişkin cezalar

MADDE 106. — Bu kanunun 89 ncu maddesinin 2 nci bendinde sayılan ödevleri yerine getirmiyen ve aynı maddenin 1 nci bendinde kendilerine yetki verilen memurlara karşı gereken kolaylığı göstermiyen işveren veya işveren vekilleri, 94 ncü madde gereğince çıkarılarak tüzük hükümlerine ve aynı maddenin 1 nci bendindeki bildiri şartına uymıyan işveren veya işveren vekilleri, 94 ncü maddenin 1 nci bendindeki yasaklara riayet etmiyen işveren veya işveren vekilleri hakkında 2 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 94 ncü maddenin 2 nci bendindeki yasaklara riayet etmiyen işçiler hakkında 50 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına,

Hükmolunur.

Yukarıdaki bendlerdeki fiillerin tekrerrüri halinde cezalar iki kat artırılır.

II - Yukarıda sözü geçen ilgili memurların bu kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş ve denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında istedikleri bilgileri vermıyen veya görevlerini yapmaya veya sonuçlandırmaya engel olan kişiler hakkında 2 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

Fiilin tekrerrüri halinde bir evvelki hükmolünen cezalar bir kat artırılarak uygulanır.

MADDE 107. — Millet Meclisi metninin 107 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 108. — Millet Meclisi metninin 108 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

ONUNCU BÖLÜM

Sen hükümler

MADDE 109. — Yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 13 nolu maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar için, kanunun 14 nolu maddesinde sözü geçen indem tazminatı hakkı bu kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren bağlar.

MADDE 110. — Bu kanunun yürürlüğe girdiği günden başlayarak :

A) 3003 sayılı Kanun ve bu kanunu değiştiren; 3516, 3612, 5518, 5842, 5868, 6203, 7284, 7285, sayılı kanunlar,

B) 5837 sayılı Kanun ve bu kanunu değiştiren 6734 sayılı Kanun,

C) 6022 sayılı Kanun,

Ç) 7467 sayılı Kanun,

D) 5953 sayılı Kanunu değiştiren 6253 sayılı Kanuna ek 2 nci maddesi,

E) 6376 sayılı Kanunun 41 nci maddesi,

Yürürlükten kaldırılmıştır.

CEÇİCİ MADDE 1. — A) Bu kanunun 35, 61, 63, 74, 73, 81, 84 nolu maddelerinde sözü geçen tüzükler çıkarılıncaya kadar yürürlükten kaldırılan 3003 sayılı İş Kanununun 35, 36, 37, 47, 55, 53, 61, 64 nolu maddelerine dayanılarak çıkarılan tüzüklerin aynı konulara ilişkin hükümleri yürürlükte kalır.

B) Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce mahallî asgari ücret tesbit komisyonlarınınca alınıp da henüz kesinleşmemiş bulunan kararlarla bunlara ilişkin her türlü işlemler durdurulur.

C) Bu kanunda sözü geçen tüzükler kanunun yürürlük tarihinden başlayarak en geç bir yıl içinde hazırlanır ve tüzük tasarıları Danıştaya tevdi tarihinden itibaren en geç iki ay içinde teklif edilerek karar bağlanır.

CEÇİCİ MADDE 2. — Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, yürürlükten kaldırılan 3003 sayılı İş Kanununa göre İş Kanunu kapsamına alınmış olan iş yerleri, işverenleri bu kanunun 3 nolu maddesine göre ayvca işverenlerini bildirme mecburiyetinde değildiler.

Ancak bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olan işyerlerinden, yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun kapsamına alınmamış olan işyerlerinin işveren veya işveren vekilleri bu kanunun 3 nolu maddesindeki bildirme mecburiyetini kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki ay içinde yerine getirmeye mecburdurlar.

CEÇİCİ MADDE 3. — Bu kanun yürürlüğe girmeden önce 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde, aynı kanunun değişik 20 nolu maddesine uyularak yapılmış olan iş yönetmeliklerde yer alan veya iş ihtilâfı yahut hakem heyetleri kararı ile veya sair şekillerde kesinleşmiş olup yürürlükte bulunan iş şartları ile iş düzeni ve sosyal yardımların uygulanmasına toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile yeni iş şartları kuruluncaya kadar devam olunur.

CEÇİCİ MADDE 4. — 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 2 nci maddesi uyarınca bu mahkemelere işçi ve işveren üye olarak seçilmiş olan, işçi ve işveren temsilcilerinin görev sürelerinin sona ermesi halinde, bu mahkemelere katılacak işçi üyeler mensuboldukları işçi sayısı en çok olan konfederasyonca, işveren üyeler ise varsa en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonca yoksa o yerdeki sanayi odası yoksa Ticaret ve Sanayi Odası Meclisince seçilecek 6 şar aday arasından bir asil ve üç yedek olmak üzere Adalet ve Çalışma bakanlıklarınca tâyin olunur.

MADDE 111. — Bu kanun yayını tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 112. — Bu kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

MADDE 109. — Millet Meclisi metninin 109 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 110. — Bu kanunun yürürlüğe girdiği günden başlayarak :

- A) 3008 sayılı Kanun ve bu kanunu değiştiren; 3516, 3612, 5513, 5342, 5863, 6293, 7234, 7235, sayılı kanunlar,
- B) 5837 sayılı Kanun ve bu kanunu değiştiren 6734 sayılı Kanun,
- C) 6032 sayılı Kanun,
- Ç) 7467 sayılı Kanun,
- D) 5953 sayılı Kanunu değiştiren 6253 sayılı Kanuna ek 2 nci maddesi, Yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1. — Millet Meclisinin geçici 1 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

GEÇİCİ MADDE 2. — Millet Meclisinin geçici 2 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

GEÇİCİ MADDE 3. — Millet Meclisinin geçici 3 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

GEÇİCİ MADDE 4. — 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 2 nci maddesi uyarınca bu mahkemelere işçi ve işveren üye olarak seçilmiş olan, işçi ve işveren temsilcilerinin görev sürelerinin sona ermesi halinde, bu mahkemelere katılacak işçi üyeler mensuboldukları işçi sayısı en çok olan konfederasyonca, işveren üyeler ise varsa en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonca yoksa Türkiye Ticaret Adaları ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliğince seçilecek 6 şar aday arasından bir asıl ve üç yedek olmak üzere Adalet ve Çalışma Bakanlıklarınca tâyin olunur.

MADDE 111. — Bu kanun yayımı tarihinden 6 ay sonra yürürlüğe girer.

MADDE 112. — Millet Meclisi metninin 112 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.