

İş kanunu tasarısının Millet Meclisince kabul olunan metni ve Cumhuriyet Senatosu Tarım, Bayındırlık, Ulaştırma ve İmar - İskân, Malî ve İktisadi İşler, Millî Savunma, Sosyal İşler, İçişleri, Anayasa ve Adalet ve Bütçe ve Plân komisyonlarından 3 er üye alınmak suretiyle kurulan Geçici Komisyon raporu  
(M. Meclisi : 1/347; C. Senatosu : 1/1228)

(Not : M. Meclisi S. Sayısı : 239)

*Millet Meclisi*  
*Genel Sekreterliği*  
*Kanunlar Müdürlüğü*  
*Sayı : 1919*

14 . 6 . 1971

CUMHURİYET SENATOSU BAŞKANLIĞINA

Millet Meclisinin 11 . 6 . 1971 tarihli 112 nci Birleşiminde öncelik ve ivedilikle görüşülerek açık oyla kabul edilen, İş kanunu tasarısı, dosyası ile birlikte sunulmuştur.  
Saygılarımla,

*Sabit Osman Avcı*  
Millet Meclisi Başkanı

*Not : Bu tasarı 9 . 6 . 1970 tarihinde Başkanlıkça ilk komisyona havale edilmiş ve Genel Kurulun 1, 5, 15, 19. 3; 9, 26, 30. 4; 3, 7, 24, 31. 5; 7, 9, 11 . 6 . 1971 tarihli 63, 66, 71, 74, 84, 91, 93, 94, 96, 104, 105, 109, 110 ve 112 nci Birleşimlerinde öncelik ve ivedilikle görüşülerek kabul edilmiştir. (Millet Meclisi S. Sayısı : 239)*

Geçici Komisyonun raporu

*Cumhuriyet Senatosu*  
*Geçici Komisyonu*  
*Esas No. : 1/1228*  
*Karar No. : 2*

15 . 7 . 1971

Yüksek Başkanlığa

Millet Meclisinin 11 Haziran 1971 tarihli 112 nci Birleşiminde öncelik ve ivedilikle görüşülerek açık oy ile kabul edilen, İş kanunu tasarısı, Millet Meclisi Başkanlığının 14 Haziran 1971 tarihli ve 1919 sayılı yazılıariyle Cumhuriyet Senatosu Başkanlığına gönderilmiş ve Cumhuriyet Senatosu, tasarının kısa süre içerisinde görüşülmesini sağlamak amacıyla, 22 Haziran 1971 tarihli 77 nci Birleşiminde Tarım, Bayındırlık, Ulaştırma, İmar ve İskân, Malî ve İktisadi İşler, Millî Savunma, Sosyal İşler, İçişleri, Anayasa ve Adalet ile Bütçe ve Plân komisyonlarından üçer üyenin katılmasıyla bir Geçici Komisyon kurulmasını kararlaştırmıştır. Bu Geçici Komisyon, 30 Haziran; 6, 8, 13, 14, ve 15 Temmuz 1971 tarihli birleşimlerinde, Çalışma Bakanı Atılâ Say ile Maliye ve Sanayi ve Ticaret bakanlıkları temsilcileri de hazır buldukları halde tasarıyı müzakere etmiştir.

Bilindiği üzere, 12 Ağustos 1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu, Anayasa Mahkemesinin 14 Mayıs 1970 tarihli ve Esas 1967/40; Karar 1970/26 sayılı kararıyla Anayasanın 85 ve 92 nci maddelerine uyulmaması nedeniyle şekil bakımından iptal edilmiştir.

Yeni tasarı, 931 sayılı İş Kanununun ihtiva ettiği tekmil hükümlerle bu kanunda 1061, 1225 ve 1248 sayılı kanunlarla yapılmış olan değişiklikleri kapsamaktadır. 931 sayılı İş Kanunu ise, 15 Haziran 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununun uygulama devresi içerisinde karışılan çeşitli sorunların düzenlenmesini bünyesinde toplamış bir kanundur.

Tasarının kapsadığı temel prensipleri özetlemek gerekirse, bunları;

I - Çeşitli kanunlara dayanılarak yürütülen ve uzun uygulamalar ile kesinlik kazanan, iş ve çalışma hayatının çalışanlar bakımından temel hakları kabul edilen esaslara bunların uygulanmasına ilişkin hükümlerin ve çalışanlar ile işverenler arasındaki münasebetlere ait kuralların bir araya getirilerek tek bir metin halinde toplanması,

II - İş kanunlarının uygulama sahasının işçi adedi ile sınırlandırılması sonucu ortaya çıkan ayrıcalığın kaldırılması,

III - Hizmet akdi esasını benimsemekle fikren çalışanların hukukî durumlarının da bu Kanunda benimsenen esaslara göre düzenlenmesi

IV - Sakat ve eski hükümlü işçilerin çalıştırılabilmesi imkânlarının sağlanması,

V - İşçilerin çalışma karne ve kimlik belgesine bağlanması ve işverene işçi çizelgesi tanzimi zorunluluğu getirilmesi,

VI - İşe girme, işten çıkma, ücret, tazminat ve ihbar konularının açıklığa kavuşturulması,

VII - Kadın ve çocuk işçilerin çalışma ve çalıştırma şartlarının belirli esas ve ölçülere bağlanması,

VIII - İş ve işçi bulmaya ilişkin kanun dışı faaliyetlerde uygulanacak cezaların artırılması,

IX - Tüzüklerin yürürlüğe konuluşundaki gecikmeler nedeniyle, bu gibi hususların yönetmeliklerde düzenlenmesini öngörmüş olması ve yönetmelikle düzenlenmesi mümkün olmayıp tüzük çıkartılması gereken durumlarda da tüzüklerin hazırlanışının yanı sıra Danıştaya incelenmesinin de süre ile kayıtlanması,

X - İş Hukuku alanının, 9 Temmuz 1961 tarihli ve 334 sayılı yeni Anayasamızda benimsenen temel ilkelere ve özellikle 35 ilâ 53 ncu maddelerinde yer alan esaslara uygun olarak düzenlenmesi,

Şeklinde ifade etmek mümkündür.

Komisyon çalışmalarında, Çalışma Bakanı Atılâ Sav zaman zaman açıklamalarda bulunmuş ve diğer bakanlıklar temsilcilerine de mütalâaları almıştır.

Kanunun uygulama sahası müzakere edilirken, komisyon üyeleri, tarım ve orman işçilerinin sorunları üzerinde özellikle durmuşlar ve Çalışma Bakanı, tarım ve orman işçileri için de ayrı bir kanun tasarısının hazırlanmakta olduğunu ve Meclislere getirileceğini ifade etmiştir.

Tarım ve orman işçileri için ayrı bir kanun çıkarılmaya kadar, bu sahalarda çalışanların asgari ücretleri konusunu da düzenlemek amacıyla, tasarıya, aşağıda temas edileceği üzere bir geçici madde eklenmesi uygun görülmüştür.

Yukarıda belirtilen hususlar ve genel gerekçede yer alan esaslar komisyonumuzca da uygun mütalâa edilerek tasarı benimsenmiştir.

Millet Meclisine gelen metnin 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 18, 19, 21, 23, 27, 28, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 97, 101, 102, 103, 107, 108, 109, 110 ncu maddeleriyle geçici 1, 2 ve 3 ncu maddelerin ve 112 nci maddesi komisyonumuzca da aynen kabul edilmiştir.

Komisyonunda müzakere edilirken yapılan değişikliklere ve tashihler ilişkin açıklamalar :

Madde 2. — Madde metninde yer alan «işyerinin» kelimesi maddenin yazılı şekli itibariyle «işyerlerinin» olmak üzere değiştirilmiştir.

Madde 5. — Maddenin ikinci fıkrasının (f) bendindeki «müstahsılları» kelimesi «müstahsilleri» olmak üzere değiştirilmiştir.

Madde 6. — Maddenin II nci fıkrasının (e) bendindeki «müstahsılları» kelimesi «müstahsilleri» olarak düzeltilmiştir.

Madde 13. — Maddenin üçüncü fıkrasının sonundaki «akdi» kelimesi, cümlelerin yazılış şekli itibarıyla «akdini» olarak değiştirilmiştir.

Madde 14. — Maddenin birinci fıkrasının sonundaki «bir» deyimini haşiv olması nedeniyle metinden çıkartılmış, üçüncü fıkranın sonundaki «ve» ibaresi, cümlelerin yazılış şekli itibarıyla «veya» olarak düzeltilmiş ve dördüncü fıkranın ikinci cümlesindeki «hizmetlerin» ibaresi, «hizmetlerinin» şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 17. — Maddenin 1 nci fıkrasının (a) bendindeki «kasdından» ibaresi, fıkranın ifadesini vuzuha kavuşturmak amacı ile «kasdı dışında» şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 22. — Madde metnindeki «Ticaret Bakanlığı» deyimini «Sanayi ve Ticaret Bakanlığı» şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 24. — Maddenin birinci fıkrasının sonunda yer alan «Çalışma Müdürlüğüne» ibaresi, Çalışma Bakanlığının Teşkilât Kanunundaki ifadeye uygun olarak «Bölge Çalışma Müdürlüğüne» şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 25. — Madde metnindeki «Sanayi Bakanlığı» deyimini, «Sanayi ve Ticaret Bakanlığı» olarak değiştirilmiştir.

Madde 26. — Maddenin ikinci fıkrasında yer alan «13 ncü maddenin (c) bendinde» ifadesi, atıfta bulunulan 13 ncü maddenin kuruluş tarzına uygun hale getirilmek üzere, «13 ncü maddenin (C) fıkrasında» olmak üzere değiştirilmiştir.

Madde 29. — Maddenin birinci fıkrasındaki «taşaronlara» deyimini cümlelerin ifade tarzı nedeniyle «taşaronlarca» şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 30. — Maddenin başlığında ve birinci fıkrasında yer alan «pusulası» deyimleri, kelimenin doğru yazılış şekli olarak «pusulası» şeklinde düzeltilmiştir.

Madde 31. — Maddenin birinci fıkrasının birinci cümlesindeki «olarak» ibaresi, cümlelerin yapısı itibarıyla haşiv bulunduğundan metinden çıkartılmış ve yerine (,) konulmuştur.

Madde 32. — Maddenin üçüncü fıkrasında yer alan «yararına» ibaresi, hükme açıklık kazandırmak ve ücretlerden yapılacak kesintilerin ancak, işçilerin eğitim ve sosyal hizmetleri için kullanılabilmesini ifade edebilmek üzere «eğitimi ve sosyal hizmetleri için» olmak üzere değiştirilmiştir.

Madde 33. — Madde hükmüne açıklık kazandırmak üzere, birinci fıkranın birinci cümlesindeki «çalışan» kelimesinden sonra, metne, «ve bu kanununun kapsamına giren» ifadesi eklenmiş ve bu ekleme nedeniyle de aynı cümledeki «işçi» kelimesinden sonra «ile» ibaresi kullanılarak cümlelerin bağlantısı düzenlenmiş ve asgari ücretleri tesbit edecek Komisyonunda, bünyesinde en çok işçi bulunduran en üst işçi teşekkülleri ile işveren teşekküllerinin temsil olunmasını sağlamak üzere metinde değişiklik yapılmıştır.

Madde 41. — Maddenin dördüncü fıkrasının sonunda yer alan «içinde» ibaresi, cümlelerin ifade edilme tarzı bakımından «için de» şeklinde düzeltilmiştir.

Madde 42. — Maddenin birinci fıkrasının başında yer alan, «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» ifadesinin maddi bir hata sonucu metinde yer aldığı ve bir anlam taşımadığı müşahade edilmiş olması sonucu metinden çıkartılmış ancak, gelecekte bu yolda başka kanunların da çıkabileceği ihtimali gözetilerek fıkranın başına «Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda Ulusal Bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa» ifadesi eklenerek maddenin uygulamasına açıklık ve esneklik kazandırılmıştır.

Madde 45. — Maddenin uygulamasına açıklık getirmek maksadıyla (h) fıkrasındaki «ve» kelimesi, «veya» şeklinde düzeltilmiştir.

Madde 51. — Maddenin (h) fıkrasındaki «ve» ibaresi «veya» şeklinde değiştirilerek ifade düzeltilmiştir.

Madde 65. — Maddenin II nci fıkrasında yer alan ve I nci fıkraya atıfta bulunan bir numaralı fıkradaki» deyimini, kanun tekniğine ve tasarımın kaleme alınış şekline uygun olarak «birinci fıkradaki» şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 69. — Maddenin ikinci fıkrasında yer alan «Sanayi Bakanlığı» ibaresi «Sanayi ve Ticaret Bakanlığı» şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 75. — Maddenin (A) fıkrasının birinci bölümünün başındaki «İşçi temsilcisi» ibaresi «İşveren Temsilcisi», ikinci bölümünün başında yer alan «İşveren temsilcisi» ibaresi «İşveren temsilcisi» ve (B) fıkrası metnindeki «bölge çalışma müdürünün» deyimini ise «Bölge Çalışma Müdürünün» şeklinde düzeltilmiştir.

Madde 78. — Maddenin birinci fıkrasındaki «sayılacağı» kelimesinden sonra metne (,) eklenmiştir.

Madde 80. — Maddenin başlığı metne daha uygun hale getirilmek maksadiyle «Onsekiz yaşından küçük işçiler için rapor» şeklinde değiştirilmiş, maddenin ikinci satırındaki «dispanserleri» kelimesinden sonra metne «;» eklenmiş ve maddenin üçüncü satırındaki «ve» ibaresi de «veya» şeklinde düzeltilmiştir.

Madde 81. — Maddedeki «uyacakları» deyiminden sonra metne (,) eklenmiştir.

Madde 93. — Maddenin birinci fıkrasındaki «iş teftişi tüzüğü» ibaresi «İş Teftişi Tüzüğü» şeklinde düzeltilmiş ve «işverenler» deyiminden sonra metne (,) eklenmiştir.

Madde 98. — Maddenin tümünün ifadesini sonuçlandıran ve maddenin VIII nci fıkrasının sonunda kullanılan «hükmolunur» ibaresi kanun tekniği ve maddenin ifade tarzı nedeniyle maddenin sonuna alınmış ve bütün fıkraları kapsıyacak duruma getirilmiştir.

Madde 99. — Maddenin başlığındaki «ücretli» kelimesi «Ücrete» şeklinde değiştirilerek ifade düzeltilmiştir.

Madde 100. — Maddenin ifade tarzı ıslah edilmik ve «hükmolunur» kelimesi maddenin sonuna getirilmiştir.

Madde 104. — Maddenin birinci fıkrasındaki «82 nci maddeye» ifadesi «82 nci maddede» şeklinde düzeltilmiştir.

Madde 105. — Maddenin uygulanmasına açıklık kazandırmak ve madde metninde yer alan cezaların, maddede anılan eylemlere, genel hükümlere göre verilecek cezalardan ayrıca ve bunlara ek olarak hükmedileceğini belirtmek amacı ile, birinci fıkranın sonundaki «hakkında» kelimesinden sonra metne «genel hükümlere göre verilecek cezalardan başka,» ifadesi eklenmiştir.

Madde 106. — Maddenin I nci fıkrasından sonra müstakil olarak kullanılmış bulunan «hükmolunur» ibaresi maddenin yapısı nedeniyle I nci fıkranın sonuna eklenmiş ve bu bağlantı sebebiyle de fıkranın sonundaki «cezasına» ibaresi «cezası» şeklinde değiştirilmiştir.

Geçici madde 4. — Millet Meclisi metninde yer alan geçici 4 nci madde 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa atıf yapmaktadır. Atıf yapılan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 2 nci maddesi Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş olması nedeniyle bu geçici madde komisyonumuzca metinden çıkarılmıştır.

Ancak, raporumuzun genel kısmında da temas ettiğimiz üzere, tasarımın 5 nci maddesinde Tarım İşçileri İş Kanununun uygulama sahası dışında bırakılmış olmasına rağmen metnin 33 nci maddesi tarım işçilerinin de asgari ücretlerinin tesbitine cevaz verir şekilde tedvin edilmiş olduğundan, Tarım İş Kanunu çıkarılmaya kadar bu iş kolunda çalışan işçilerin asgari ücretlerinin tesbiti sırasında 33 nci maddede sözü edilen Asgari Ücret Tesbit Komisyonunun, tarım ve orman işçilerinin asgari ücretlerini tesbit ederken, bu iş kolunun özellikleri gözetilerek Tarım, Orman ve Köy İşleri bakanlıkları ile Türkiye Ziraat Odaları Birliğinin ve tarım ve orman iş kollarında kurulu en fazla üyeye sahip işçi sendikalarından da birer temsilcinin katılması suretiyle çalışması komisyonumuzca gerekli görülmüş ve bunu gerçekleştirmek üzere de metne geçici 4 nci madde olmak üzere yeni bir madde eklenmiştir.

Madde 111. — 12 Ağustos 1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesince şekil yönünden ve tümü itibarıyla 12 Kasım 1970 tarihinden geçerli olmak üzere iptal edilmiş olması nedeniyle, iş hukuku alanında bu tarihten itibaren meydana gelen boşluğu yine bu tarih geçerli olmak üzere düzenlemek maksadıyla ceza hükmünün dışındaki maddelerinin 12 Kasım 1970 tarihinden geçerli olarak uygulanmasını imkân dâhiline sokmak üzere madde yeniden kaleme alınmıştır.

12 Ağustos 1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesince şekil yönünden ve tümü itibarı ile 12 Kasım 1970 tarihinden geçerli olmak üzere iptal edilmesi sonucu bu alanda meydana gelen boşluğun biran önce doldurulması zorunluğu gözetilerek tasarının Genel Kurulda öncelik ve ivedilikle görüşülmesi hususunda istemle bulunulması da karar altına alınmıştır.

Genel Kurulun tasviplerine arz olunmak üzere Yüksek Başkanlığa saygı ile sunulur.

Başkan Muğla <i>İ. Karaöz</i>	Sözcü Trabzon <i>A. Ş. Ağanoğlu</i>	Kâtip Balıkesir <i>N. Demirel</i>	Rize <i>O. M. Agun</i>
Çanakkale <i>N. Altan</i>	Uşak <i>M. F. Atayurt</i>	Ordu <i>B. S. Baykal</i>	İzmir <i>B. Bozoklar</i>
Samsun <i>R. Iştan</i>	Sinop <i>N. İnebeyli</i>	Kocaeli Söz hakkım mahfuzdur <i>H. İşmen</i>	Afyon K. <i>M. K. Karağaçlıoğlu</i>
Manisa <i>O. Karaosmanoğlu</i>	İstanbul <i>E. Özden</i>	Antalya <i>M. Pıriltı</i>	Tabii Üye <i>F. Özdişek</i>
Balıkesir <i>N. Sarıcalı</i>	Afyon K. <i>Y. K. Şenocak</i>	Antalya <i>Â. Tekin</i>	Kayseri <i>S. Turan</i>
	Ankara <i>M. Ulusoy</i>	Konya <i>M. Varışlı</i>	

MİLLET MECLİSİNİN KABUL ETTİĞİ METİN

**İŞ KANUNU TASARISI**

**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 kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yüklemelerinden 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 vecibeleri ortadan kaldırmaz.

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

*Uygulama alanı*

**MADDE 2.** — Bu kanun, beşinci maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

*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, soy adını 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 alınmış olduğuna dair belge vermek zorundadır.

*Uygulama başlangıcı*

**MADDE 4.** — İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, üçüncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın, ikinci madde de gösterilen niteliğin edinildiği günden başlayarak bu kanun hükümlerine bağlı olurlar.

GEÇİCİ KOMİSYONUN KABUL ETTİĞİ METİN

**İŞ KANUNU TASARISI**

**MADDE 1.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 1 ncı madde aynen kabul edilmiştir.

*Uygulama alanı*

**MADDE 2.** — Bu kanun, beşinci maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

**MADDE 3.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 3 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 4.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 4 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*İstisnalar*

**MADDE 5. —** Aşağıda belirtilen hususlarda bu kanun hükümleri uygulanmaz :

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
2. Tarım işlerinde (Orman tâli yolları dâhil),
3. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmıyarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
4. Ev hizmetlerinde,
5. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde,
6. 18 yaşını bitirmemiş çıraklar,
7. Aile ekonomisi hududu içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,
8. Konutların kapıcılık hizmetlerinde,
9. Sporcular hakkında,
10. Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde çalışanlar hakkında,
11. Rehabilitasyon edilenler hakkında,

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,
- ç) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilâtı durumunda olan park ve bahçe işleri,
- e) Kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,
- f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmiyen ve tarım işlerinden sayılmıyan, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsilleri ile ilgili işler.

Bu kanun hükümlerine tabidir.

*Sanayi ve ticaret işleri*

**MADDE 6. —** 1. 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 sınıai yapım işleri,
- d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lâğım ve kuyuların yapılması ve onarımı, bataklıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,
- e) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, 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,



(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

*İstisnalar*

**MADDE 5.** — Aşağıda belirtilen hususlarda bu kanun hükümleri uygulanmaz :

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
2. Tarım işlerinde (Orman tâli yolları dâhil),
3. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmıyarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
4. Ev hizmetlerinde,
5. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde,
6. 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında,
7. Aile ekonomisi hududu içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,
8. Konutların kapıcılık hizmetlerinde,
9. Sporcular hakkında,
10. Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde çalışanlar hakkında,
11. Rehabilite edilenler hakkında,

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,
- ç) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilâtı durumunda olan park ve bahçe işleri,
- e) Kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmamı aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,
- f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmiyen ve tarım işlerinden sayılmıyan, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsilleri ile ilgili işler.

Bu kanun hükümlerine tabidir.

*Sanayi ve ticaret işleri*

**MADDE 6.** — 1. 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 sanai yapım işleri,
- d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lâğım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batakların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,
- e) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, 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,

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

- ı) Göl ve akarsularda 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 sınai ürün ve malların alımı ve satımı işleri,

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

c) Denizlerde çalışan su ürünleri müstahsılları ile ilgili işler,

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

#### *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 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 ncu maddeleri süreksiz işlere uygulanmaz. Süreksiz işlerde bu maddelerin konusu olan uyumsuzluklarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

### İKİNCİ BÖLÜM

#### Hizmet Akdi

##### *Yazılı akit*

**MADDE 9.** — Belirli süresi bir yıl veya daha uzun olan sürekli hizmet akitlerinin yazılı sözleşmeye bağlanması mecburidir. Bu sözleşmeler, her çeşit resim ve harctan 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 her birinin 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 fıkrası hükmü takım sözleşmelerine de uygulanır.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

- 1) Göl ve akarsularda 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 sınai ürün ve malların alımı ve satımı işleri,

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

c) Denizlerde çalışan su ürünleri müstahsilleri ile ilgili işler,

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

**MADDE 7. — Millet Meclisinin kabul ettiği 7 nci madde aynen kabul edilmiştir.**

**MADDE 8. — Millet Meclisinin kabul ettiği 8 nci madde aynen kabul edilmiştir.**

**MADDE 9. — Millet Meclisinin kabul ettiği 9 ncu madde aynen kabul edilmiştir.**

**MADDE 10. — Millet Meclisinin kabul ettiği 10 ncu madde aynen kabul edilmiştir.**

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*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. İşyerinin 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.

*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 akdi bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.

*Akdin feshinde bildirim*

**MADDE 13.** — A) Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akidlerinin feshinden 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,

Feshedilmiş 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 feshedebilir.

İşçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih 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 veya 16 nci maddenin I ve II numaralı bendlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veyahutta muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla fesih halinde üç yıldan

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 11.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 11 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 12.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 12 nci madde aynen kabul edilmiştir.

*Akdin feshinde bildirim*

**MADDE 13.** — A) Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akidlerinin feshinden 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,

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

Feshedilmiş 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 akdini feshedebilir.

İşçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih 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 veya 16 nci maddenin I ve II numaralı bendlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veyahut da muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla fesih halinde üç yıldan

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir.

Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır.

İhtiyarlık aylığı bakımından bağlı buldukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini fesheden işçiler de yukardaki fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak aylık veya toptan ödeme almak için akdi fesheden 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 ve sandığa müracaat etmiş olduğunu alacağı bir belge ile belgelemek zorundadır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali, yahut diğer bir suretle işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetlerin 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.

Bu süre hizmet akidleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

#### *Yeni işverenin sorumluluğu*

**MADDE 15.** — Süresi belirli olan veya olmıyan sürekli hizmet akdi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, akid süresinin bitmesinden önce yahut bildirim öneline uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse hizmet akdinin bu suretle feshinden 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 sebebolmuşsa,
- 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 akidlerinde işçi, aşağıda yazılı hallerde, dilerse akdi sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir.

**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 bağdaşmıyan bir hastalığa tutulursa,

**II - Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymıyan haller ve banzerleri:**

- a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış va-sıflar 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 söyler veya davranışlarda bulunursa,

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında tazminat verilir.

Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır.

İhtiyarlık aylığı bakımından bağlı buldukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini fesheden işçiler de yukardaki fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. 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 fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali, yahut diğer bir suretle işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kademi işyerindeki hizmetlerinin 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.

Bu süre hizmet akidleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

**MADDE 15.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 15 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 16.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 16 ncı madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

c) İşçi işverenin evinde oturmakta ise, bunların yaşayış tarzları genel ahlâk bakımından düzgün olmazsa,

ç) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada 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,

d) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesabedilmez veya ödenmezse,

e) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırıp 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 esaslı 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.

### *İşverenin bildirimsiz fesih hakkı*

**MADDE 17. —** Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akidlerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir.

#### I - Sağlık sebepleri :

a) İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmıyan yaşayışından yahut işçiye 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 bağdaşamıyacak 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 akdini bildirimsiz fesih 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 akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların ken isinde 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 adabına 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,



(Gecici Komisyonun kabul ettiği metin)

*İşverenin bildirimsiz fesih hakkı*

**MADDE 17.** — Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akidlerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir.

**I - Sağlık sebepleri :**

a) İşçinin kendi kastı dışında veya derli toplu olmıyan yaşayışından yahut içkiye düğrünüğünden doğacak bir hastalığa veya sakathığa 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 bağdaşamıyacak dercede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,

(a) fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmıyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren işin hizmet akdini bildirimsiz fesih 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 akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kondisinde bulunmadığı halde bunların kondisinde 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 adâbına 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 hapilde cezalandırılan ve cezası ertelenmıyen bir suç işlemesi,

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi 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 ödiyemiyecek derecede hasara veya kayba uğratması,

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

#### *Akdi fesih hakkını kullanma öneli*

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

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden hizmet akdini yukardaki fıkranın öneli içinde feshe-denlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

#### *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. İşverenin belgedeki imzası, işçi dilerse o yerdeki muhtar veya mülki âmir tarafından onaylanır.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idarelerden veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinden yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlardan 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 veyahut belgeye işçi için doğru olmıyan yazılar yazarsa, işçinin yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, o yerdeki muhtar ve mülki âmir tarafından yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge, işçiye veya yeni işverene verilir. Muhtar ve mülki âmir tarafından yapılacak inceleme bir haftada bitirilir. Ve gerekli belge muhtar veya mülki âmirlikçe verilir.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idarelerden veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinden yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlardan veya bunlara bağlı işyerlerinden çıkan işçilere belge verilmek istenmez veyahut belgeye doğru olmıyan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu işyerlerinin bağlı oldukları makamlara başvurulur.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veyahut belgede doğru olmıyan yazılar bulunmasından zarar gören işçi veyahut bu işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden zarar ve ziyan istiyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harctan muaftır.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi 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 ödiyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması,

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

**MADDE 18.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 18 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 19.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 19 ncu madde 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 idarelerden veya Kamu iktisadi Teşebbüslerinden yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlardan veya bunlara bağlı işyerlerinden yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı işyerlerinden çıkan işçinin aldığı belgeler hakkında yukarkı onama hükmü uygulanmaz.

İşveren, işçinin istediği belgeyi vermemekte direnirse veyahut belgeye işçi için doğru olmıyan 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 ve mülki âmir tarafından yapılacak inceleme bir haftada bitirilir. Ve gerekli belge muhtar veya mülki âmirlikçe verilir.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idarelerden veya Kamu iktisadi Teşebbüslerinden yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlardan veya bunlara bağlı işyerlerinden çıkan işçilere belge verilmek istenmez veyahut belgeye doğru olmıyan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu işyerlerinin bağlı oldukları makamlara başvurulur.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veyahut belgede doğru olmıyan yazılar bulunmasından zarar gören işçi veyahut bu işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden zarar ve ziyan isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harctan muaftır.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*Çalışma ve kimlik karnesi*

**MADDE 21.** — İşveren işe aldığı her işçiye en geç on beş gün içinde «işçi 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 işverencilere verilir. Sözü edilen karnelerin şekli, içine nelerin yazılacağı ve nasıl alınıp verileceği ve kullanılacağı Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

*Kantin açılması*

**MADDE 22.** — Bölge Çalışma Müdürlüğünün tetkiki neticesinde :

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

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 yakacak 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 Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurup bu satış yerlerinin yönetmelik hükümlerine uygunluğunu tesbit ettirmek zorundadır. Bu gibi yerlerde yapılması gereken değişiklikler ve düzeltmeler yetkili makamca verilecek uygun öcneller içinde işveren tarafından tamamlanır.

*İşverenin ödeme sorumluluğu*

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

Yukardaki fıkra hükmüne göre toplu işçi çıkaran, veya bu gibi işyerlerini aynı şartlarla işleten veya işletmeye bağlayan işverenler, çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde aynı işyerlerine aynı iş için dışardan işçi alma zorunda kahlırlarsa işverenler 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 işyerlerinde aşağıdaki esaslar ve ölçüler içinde sakat kimse ile eski hükümlü kimse çalıştırmak ve bunlara meslek, beden ve ruh durumlarına göre iş vermek zorundadırlar.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 21.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 21 nci madde aynen kabul edilmiştir.

*Kantin açılması*

**MADDE 22.** — Bölge Çalışma Müdürlüğünün tetkiki neticesinde :

a) İşçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa,

b) Şehir ve kasabalardan uzak işyerlerinde işçiler veya bunlarla birlikte işveren tarafından açılmamışsa,

Asgari işçi adedi, işyeri hususiyeti, satılacak maddelerin cinsleri, vasıfları ve masraf karşılıkları Çalışma, Sanayi ve Ticaret bakanlıkları tarafından en geç bir yıl içinde çıkarılacak bir yönetmelikte belirtilen esaslara göre, işçilere veya bunların ailelerine yiyecek, içecek, giyecek ve yakacak 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 Bölge Çalışma Müdürlüğüne 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 Meclisinin kabul ettiği 23 ncü madde 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 bölge çalışma müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek zorundadırlar.

Yukardaki fıkra hükmüne göre toplu işçi çıkaran, veya bu gibi işyerlerini aynı şartlarla işle-ten veya işletmeye başlayan işverenler, çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde aynı işyerlerine aynı iş için dışardan işçi alma zorunda kahlırlarsa işverenler 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 işyerlerinde aşağıdaki esaslar ve ölçüler içinde sakat kimse ile eski hükümlü kimse çalıştırmak ve bunlara meslek, beden ve ruh durumlarına göre iş vermek zorundadırlar.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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.**

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 işyerlerinde 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 yönetmelikte gösterilir.

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 isteklere tercih ederek almaya mecburdur.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlara veya bunlara bağlı işyerlerinin İş Kanununa tabi olmayan daire ve kurumlarında çalıştırılan kimsele-  
rin de sakat ve eski hükümlüler arasından ayrılması hakkındaki gerekli usul ve şartlar ile bunun oran ve tutarları ve hangi işlerde çalıştırılacakları yukarıda sözü geçen yönetmelikte 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 menfaatler de göz önünde tutulur.

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

Toplu sözleşmeler veya hizmet akidleri 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 akidlerine buna aykırı hüküm konulamaz.

#### *Askerlik ve kanundan doğan çalışma*

**MADDE 27.** — Muvazzaf askerlik ödevi dışında mânevra veya her hangi bir sebeple silah altına alınan veyahut her hangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin hizmet akdi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra feshedilmiş sayılır.

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 kadarki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

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.

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 işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile bunların işverenlerce nasıl işe alınacakları; Çalışma Adalet, Sanayi ve Ticaret, Millî Eğitim, Sağlık ve Sosyal Yardım ve Ulaştırma Bakanlıklarınca birlikte hazırlanacak yönetmelikte gösterilir.

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 veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlara veya bunlara bağlı işyerlerinin İş Kanununa tabi 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 yukarıda sözü geçen yönetmelikte 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) fıkrasında 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 menfaatler de 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.

**MADDE 27.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 27 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Hizmet akdinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi 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 feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih 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.

#### *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 bâzı kuruluşları ile özel sektöre ilişkin ödevler*

**MADDE 29.** — Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler 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 taşaronlara 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 tahatası 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 tâkibi 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 tâkibi, 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.

#### *Ücret hesap pusulası*

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

Bu pusula 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.



(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 23.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 23 nci madde aynen kabul edilmiştir .

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

**MADDE 29.** — Genel ve katma bütçeli dairelerde mahalli idareler 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 taşaronlara ücretleri ödenmiyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip ücretleri ödenmiyen varsa mütaahhitten veya taşaronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından öderler.

Bunun için istihkak ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye sefliği 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.

*Ücret hesap pusulası*

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

Bu pusula 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.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

### *Zarar karşılığı kesinti*

**MADDE 31.** — Hizmet akitleriyle işverenin tazminat karşılığı olarak işçi ücretlerinden geçici olarak ahkoyacağı 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 mahsup edilince yeniden aynı esaslar dairesinde kesinti yapılabilir.

Tazminat kesintileri, mahsup yapılmasını gerektirecek bir zarar yapılmadan işten ayrılma hallerinde işçiye kesintisiz olarak geri verilir. Tazminat karşılığı geçici olarak ahkonusulan paradan, 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 ahkonusulan 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 akidlerinde 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, gemiadamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca asgari ücret tesbit komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki sene de bir tesbit edilir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonu, Çalışma Bakanlığının tesbit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı, Devlet Plânlama Teşkilâtından konu ile ilgili dairenin Başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçi ve işvereni temsil eden en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin değişik iş kollarından seçecekleri beşer temsilciden kurulur. Asgari ücret tesbit komisyonu en az on üyesinin katılmasıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı sağlar.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplama 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.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

*Zarar karşılığı kesinti*

**MADDE 31.** — Hizmet akitleriyle işverenin tazminat karşılığı, 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, mahsup yapılması gerektiği zaman işçi isterse işveren kendisine mahsubun hangi esaslara göre yapıldığını anlatmak ve buna ait hesaplara 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 ayrıldığı anda 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 parça yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin üç günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için 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. Birlikte 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 ve bu kanunun kapsamına giren her türlü işçi ile gemiadamı 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 üyelere birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı, Devlet Plânlama Teşkilâtından konu ile ilgili dairesinin Başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiye bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri 5, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri 5 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 Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tesbiti sırasında uygulanacak esaslar

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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

*Yarım ücret*

**MADDE 34.** — 16 ncı maddenin III ncu bendi ile 17 nci maddenin III ncu bendinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar hergün için yarım ücret ödenir.

*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.

*Zorunlu sebeple fazla çalışma*

**MADDE 36.** — Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arzaman mümkün görülmesi halinde, yahut makinalar veya âlat ve edevat 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 olağandışı 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 Bölge 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 iklime göre bu türlü çalışmayı gerektiren işyerlerinde, gündelik ücretle çalışan işçilerin, Cumartesi gününe ilişkin ücretleri haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam olarak ödenir.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

ile Başkan, Üye ve Raportörlere verilecek huzur hakları Çalışma ve Maliye bakanlıklarınca çıkarılacak bir Yönetmelikle gösterilir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonunun çalışmalarını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur.

**MADDE 34.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 34 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 35.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 35 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 36.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 36 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 37.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 37 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 38.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 38 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil tabii tutma hali işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarında eksiltme yapılmasına sebep olamaz.

*Bayram, genel tatil günlerinde kapanma*

**MADDE 39.** — 2739 sayılı Kanunun 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 akidlerinde gösterilir.

Bu günlere ait ücretler 42 nci maddeye göre ödenir.

*Saklı haklar*

**MADDE 40.** — Toplu iş sözleşmesi veya hizmet akidlerine 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 çalışılmıyan 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 ödenmiyen kanuni veya akdi tatil günleri ve 38 ve 62 nci maddelere göre kısmen veya tamamen çalışılmıyan 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 sebebolmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmıyan 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 ncu bendlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmıyan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü içinde ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

Bu işyerlerinde hafta tatili ücreti o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin altıya bölünmesi ile elde edilen günlük ücretidir.

*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.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 39.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 39 ncu madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 40.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 40 ncu madde aynen kabul edilmiştir.

*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 çalışılmıyan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir. Şu kadar ki :

a) Çalışmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmiyen kanuni veya akdî tatil günleri ve 33 ve 62 nci maddelere göre kısmen veya tamamen çalışılmıyan 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 sebebolmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmıyan 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 çalışılmıyan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

Bu işyerlerinde hafta tatili ücreti o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin altıya bölünmesi ile elde edilen günlük ücretidir.

**MADDE 42.** — Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmıyarak çalışırlarsa çalıştıkları günlerin ücretleri ücret öde-me şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işve-

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Bu işyerlerinde ulusal bayram ve genel tatil ücreti o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin altına bölünmesi ile elde edilen günlük ücrettir.

#### *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.

#### *Geçici işgöremezlik*

**MADDE 44.** — İşçilere geçici işgöremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici işgöremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapan kurum veya sandıklar tarafından geçici işgöremezlik 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 ücreti ile 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 ncü madde hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışanlara ayrıca o gün için bir tatil yevmiyesi ödenir.

#### *Tatil ücretine girmiyen 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 geçitli yiyecek satan yerlerden (yüzde) usulünün uygulandığı müesseselerde; işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap puslalarına (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, yukarıdaki 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.



(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

rence işçiye ödenir.

Bu işyerlerinde ulusal bayram ve genel tatil ücreti o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin altıya bölünmesi ile elde edilen günlük ücrettir.

**MADDE 43.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 43 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 44.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 44 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

*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 ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin sekiz katıdır.

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

**MADDE 46.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 46 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 47.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 47 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*Yüzdelerin belgelenmesi*

**MADDE 48.** — Hesap puslalarına yüzde eklenmesi suretiyle müşterilerden alınan paraları, işveren ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından sayfaları mühürlenmiş ve numaralanmış, son sayfasına tasdik şerhi konulmuş 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 zamana bırakılabilir.

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

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, işçi isterse, her hesap puslasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermeye mecburdur. Bu belgenin şekli ve uygulama usulleri hizmet akidlerinde 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 puslası kullanmak ve müşterinin her ödemesinde bunlardan bir kopyasını servis yapan işçide bırakmak zorundadır.

*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, ilerdeki 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 akidleri 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 yukarı fıkralar ve 51 nci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 48.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 48 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 49.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 49 ncu madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 50.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 50 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile, aynı bakanlığa bağlı tüzel kişiliklerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi 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.

*Çalışılmış gibi sayılan haller*

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

- a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,
- b) Kadın işçilerin 70 nci madde gereğince doğundan 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.)
- ç) Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü, (İşçinin 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 temsilciliği 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 çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,
- i) İşveren tarafından verilen öbür izinler,
- ı) 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 iznin 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 mahsubedilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan 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.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

*Çalışılmış gibi sayılan haller*

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

- a) İşçinin 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.)
- ç) Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü, (İşçinin 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 işçi temsilciliği 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 veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,
- i) İşveren tarafından verilen öbür izinler,
- ı) Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

**MADDE 52.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 52 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*İşverenin değişmesi*

**MADDE 53.** — İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu işyerinde 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 ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

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 ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiilî 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 feshinde izin ücreti*

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

Şu kadar ki, 17 nci maddenin 2 numaralı bendindeki durum sebebiyle hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesi halinde bu hüküm uygulanmaz. İşveren tarafından hizmet akdinin feshedilmesi halinde 13 ncü maddede belirtilen bildirim süresiyle, 19 ncü 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 sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin 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 ncü maddede sözü geçen yönetmelikte belirtilir.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 53.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 53 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 54.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 54 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 55.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 55 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 56.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 56 ncı madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 57.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 57 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 58.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 58 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

### *Sigorta Primi*

**MADDE 59.** — Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden işkazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

### *Ücretten indirme yapılamayacağı*

**MADDE 60.** — Her türlü işde uygulanmakta olan günlük veya haftalık çalışma sürelerinin kanunen daha aşağı sınırlara indirilmesi ve bu kanunun hükümleri gereğince işverene düşen herhangi bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle veyahut bu kanun hükümlerinden herhangi 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 yukarıdaki esaslar çerçevesinde, 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. I - 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 herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

d) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilecek süreler,

e) Demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tâdili gibi işlerde vâkı olduğu veçhile, işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri icabeden her türlü işlerde bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler,

İşçinin günlük kanuni iş sürelerinden sayılır.

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



(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 59.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 59 ncu madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 60.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 60 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 61.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 61 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 62.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 62 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*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,
- 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 akidleri 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 akidleri 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 - Bâzi işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bâzi 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 bâzi 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 Bakanlığına 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 ilkokula gidenlerin iş saatleri okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenir ve ders saatleri 8 saatlik çalışma süresinin içinde sayılır.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 63.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 63 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 64.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 64 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

*Gece süresi*

**MADDE 65.** — I. iş 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 - Bâzı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bâzı 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 birinci fıkradaki genel hükmün uygulama şekillerini tesbit etmek yahut bâzı 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.

**MADDE 66.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 66 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 67.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 67 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*Yer ve su altında çalışma 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 çalışma yasağı*

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

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 çerçevesinde izin verilebilir.

*Analık halinde çalışma 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 itibarıyla 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,
- 1) 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 ve fakat o döneme ayrılacak topyekûn sürenin her bir iş haftasına düşen ortalaması kanuni çalışma süresini aşmayacak şekilde, uygulanmasını sağlayacak olan usuller,

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 68.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 68 nci madde aynen kabul edilmiştir.

*Gece çalıştırma yasağı*

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

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 ve Ticaret Bakanlığının müştereken hazırlıyacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilebilir.

**MADDE 70.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 70 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 71.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 71 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 72.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 72 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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 kurallar.

Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

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

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### İşçi Sağlığı ve Güvenliği

#### *Sağlık ve güvenlik şartları*

**MADDE 73.** — Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve işgüvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları 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 müstemilatında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde işkazalarını 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 fazla tüzük 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 veya işyerinin kapatılması*

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

A) İlgili tüzükte belirtilen birinci derecedeki şartları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan her hangi bir işyerinin, tesis ve tertiplerinde çalışma metot ve şekillerinde, makina ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tesbit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar; üç kişilik bir komisyon kararı ile iş durdurulur.

Bu komisyon; işverenle işçilerin birer temsilcisinden ve işgüvenliğini teftişe yetkili bir memurdan teşekkül eder. Taraflardan birinin çağrısı üzerine, çağrıda belirtilen gün, yer ve saatte toplanır ve çoğunlukla karar verir. İşgüvenliğini teftişe yetkili memurun, her toplantıya katılmış olması şarttır. İşçi veya işveren temsilcisinin çağrıya uymaması, komisyonun toplanmasını ve karar almasını engelliyemez.

İşçi temsilcisi :

a) İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın;

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

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 73.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 73 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 74.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 74 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

*İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması*

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

**A)** İlgili tüzükte belirtilen birinci derecedeki şartları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan her hangi bir işyerinin, tesis ve tertiplerinde çalışma metot ve şekillerinde, makina ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tesbit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar; üç kişilik bir komisyon kararı ile iş durdurulur.

Bu komisyon; işverenle işçilerin birer temsilcisinden ve işgüvenliğini teftişe yetkili bir memurdan teşekkül eder. Taraflardan birinin çağrısı üzerine, çağrıda belirtilen gün, yer ve saatte toplanır ve çoğunlukla karar verir. İşgüvenliğini teftişe yetkili memurun, her toplantıya katılmış olması şarttır. İşçi veya işveren temsilcisinin çağrıya uymaması, komisyonun toplanmasını ve karar almasını engelliyemez.

**İşçi Temsilcisi :**

a) İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikamın;

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

c) Bu nitelikte bir işçi kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip konfederasyonun; Yönetim kurulunca seçilir.

İşveren temsilcisi ise :

a) İşverenin üyesi bulunduğu sendikanın;

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

c) Bu nitelikte bir işveren kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip bulunan konfederasyonun;

Yönetim Kurulunca seçilir.

B) 74 ncü maddenin 2 nci fıkrasına uygun olarak kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerleri; bölge çalışma müdürünün talebi üzerine, o yerin en büyük mülkiye âmirinin emri ile ve zabıta marifetiyle kapatılır.

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

Ç) Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar dahi çalışmaktan alınabilir.

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

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

F) Bu maddenin (A) ve (B) bendleri gereğince makina, tesisat ve tertibat veya işin 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 zorludur.

### *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 iş 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. — A) İşyerine sarhoş olarak gelmek ve işyerinde alkolü içki kullanmak yasaktır.

B) İşveren; işyeri müstemilâtından sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla içki içilebileceğini tâyin ve tesbit edebilir.

C) (A) bendi hükmü :

1. Alkolü içki yapılan işyerlerinde,

2. Nitelikleri dolayısıyla müşterilerine kapalı kaplarda veya açık olarak veya kadehle alkolü içki satmak üzere izin almış olan işyerlerinde;

3. İçerisinde müşteriler veya işin niteliği icabı belirli işçiler tarafından alkolü içki içilmesi mümkün olan işyerlerinde;

Uygulanmaz.



(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

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

c) Bu nitelikte bir işçi kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip konfederasyonun;  
Yönetim kurulunca seçilir.

İşveren Temsilcisi ise :

a) İşverenin üyesi bulunduğu sendikanın;

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

c) Bu nitelikte bir işveren kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip bulunan konfederasyonun;

Yönetim Kurulunca seçilir.

B) 74 ncü maddenin 2 nci fıkrasına uygun olarak kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen sürede yerine getirmemiş bulunan işyerleri; bölge çalışma müdürünün talebi üzerine, o yerin en büyük mülkiye âmirinin emri ile ve zabıta marifetiyle kapatılır.

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

Ç) Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar dahi çalışmaktan alıkonulur.

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

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

F) Bu maddenin (A) ve (B) bendleri gereğince makina, tesisat ve tertibat veya işin 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.

**MADDE 76.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 76 ncı madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 77.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 77 ncı madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*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 girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sıhhi kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

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 herhangi 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 muaftır.

*Tüzük*

**MADDE 81.** — Gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan 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) Bâzi işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

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

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

*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.

*Ağır ve tehlikeli işlerde rapor*

**MADDE 79.** — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorları tarafından ve ilmiş muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sıhhi kurulunca muayeneye tabi tutular, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harctan muafır.

*Onsekiz yaşından küçük işçiler için 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 veya belediye tabiplerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre yapılarının 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 işyerinde muhafaza ettirilmek yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.

Bu raporlar her çeşit Resim ve Harctan muafır.

*Tüzük*

**MADDE 81.** — Gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca almıyan 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.

**MADDE 82.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 82 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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 etme hususlarının düzenlenmesi; kamu görevi olarak Devletçe yapılır. Bu görev 4837 sayılı kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumunca yapılır.

#### *İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevi*

**MADDE 84.** — İş ve İşçi Bulma Kurumunun 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 yükselikle karşılaştırılarak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için bütün yurtda 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 yapılmış şekilleri bir tüzükte 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 İş ve İşçi Bulma Kurumu izin verilir.

Çeşitli iş ve sanat kollarındaki işverenlerin veya işçilerin kendi aralarında yahut çeşitli teşekküllerince veyahut 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 İş ve İşçi Bulma Kurumundan izin almak ve bu kurumca her zaman denetlenmek kaydıyla mümkündür. Şu kadar ki; bu yolda açılacak büroların yapacakları işlere karşılık, işçilerden herhangi bir ücret almaları yasaktır.

#### *Tüzük*

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

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 83.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 83 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 84.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 84 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 85.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 85 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 86.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 86 ncı madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*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 özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili memurlarca yapılır.

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 teftişiyle 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 müstemilâtı 90 ncı 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 teftişle ödevli makamlar veya memurlar tarafından çağırıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ve 1 nci fıkrada 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 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.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 87.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 87 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 88.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 88 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 89.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 89 ncu madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 90.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 90 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*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.

*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 bölge 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 bağı bulunduğü bölge çalışma müdürlüğüne bildirirler.

*Teftiş defteri*

**MADDE 93.** — İşverenler, işlettikleri işyerlerinde ve bunların ilgili kollarında yetkili makamlarca yapılan teftişlerin sonuçlarının yazılması için özel bir defter bulundurmakla yükümlüdürler. Bu defterlerin şekli, ne yolda doldurulacağı ve bununla ilgili işlemlerin usulleri «iş teftiş 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 yukarda sözü geçen tüzükte belirtilir.

*İşçi ve işverenin sorumluluğu*

**MADDE 94.** — İş denetimi ve teftişine yetkili makamlar veya memurlar tarafından ifade ve bilgilerine başvuru olan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya 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 olmıyan 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 olmıyan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırılmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

*Zabitanın 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.



(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 91.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 91 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 92.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 92 nci madde aynen kabul edilmiştir.

*Teftiş defteri*

**MADDE 93.** — İşverenler, işlettikleri işyerlerinde ve bunların ilgili kollarında yetkili makamlarca yapılan teftişlerin sonuçlarının yazılması için özel bir defter bulundurmakla yükümlüdürler. 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.

**MADDE 94.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 94 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 95.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 95 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

## 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 veya daha az 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 tekrerrürü halinde yukarıda yazılı para cezalarının iki katı,
- Hükmolunur.

*Hizmet akdine ilişkin cezalar*

**MADDE 98.** — I - 9 ncü maddenin 1 ncü fıkrasında belirtilen hizmet akdini yazılı yapmayan ve 2 ncü fıkrada anılan belgeyi vermiyen,

II - 10 ncü maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmayan,

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

IV - 19 ncü maddede belirtilen bildirim öncelleri içinde işçiye yeni iş arama izni vermiyen,

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

VI - 22 ncü maddede yazılı şartlara uymadan ve gerekli izni almadan kantin açan ve aynı maddedeki hükümlere aykırı hareket eden,

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

VII - İşçilerin 24 ncü maddedeki hükümlere aykırı olarak Bölge Çalışma Müdürlüğüne haber vermeden çıkaran veya aynı maddenin 2 ncü fıkrasındaki zorunluluklara uymıyan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına ve tekrerrürü halinde evvelce verilen para cezasının iki katı,

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

İşveren veya vekili hakkında yükümlü olduğu her sakat ve eski hükümlü için 500 liradan 1 000 liraya kadar para cezası 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 ödemiyen veya noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her işçiye karşılık 50 liradan az olmamak üzere nispi para cezası hükmolunur.

Fiilin tekrerrürü halinde evvelce verilmiş olan para cezasının iki katı hükmolunur.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 96.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 96 ncı madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 97.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 97 nci madde aynen kabul edilmiştir.

*Hizmet akdine ilişkin cezalar*

**MADDE 98.** — I - 9 ncu maddenin 1 nci fıkrasında belirtilen hizmet akdini yazılı yapmayan ve 2 nci fıkrada 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 ödemiyen, 14 ncü maddede yazılı hallerde işçinin kıdem tazminatını ödemiyen,

IV - 19 ncu maddede belirtilen bildirim önelleri içinde işçiyi yeni iş arama izni vermiyen,

V - 20 nci maddede yazılı bulunduğu üzere işçiyi belge vermiyen veya bu belgede gerçeğe aykırı bilgi veren veya 21 nci maddede yazılı (işçi kimlik kartesi) ni vermiyen,

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

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

VII - İşçilerin 24 ncü maddedeki hükümlere aykırı olarak Bölge Çalışma Müdürlüğüne haber vermeden çıkaran veya aynı maddenin 2 nci fıkrasındaki zorunluklara uymıyan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına ve tekrerrürü halinde evvelce verilen para cezasının iki katı,

VIII - 25 nci maddede yazılı şartları yerine getirmiyen ve hükümlere aykırı hareket eden, işveren veya vekili hakkında yükümlü olduğu her sakat ve eski hükümlü için 500 liradan 1 000 liraya kadar para cezası hükmolür.

*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 ödemiyen veya noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her işçiyeye karşılık 50 liradan az olmamak üzere nisbî para cezası hükmolünür.

Fiilin tekrerrürü halinde evvelce verilmiş olan para cezasının iki katı hükmolünür.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

B) I - 30 ncu maddede yazılı ücrete ilişkin hesap postalarını işçilere vermiyen, 31 nei maddede gösterilen tutardan fazla olarak işçi ücretlerinden zarar karşılığı kesimi yapan veya zarar yapmaksızın işten çıkan işçiye tazminat tediye etmiyen veya mahsup yaptığı halde istek üzerine hesap ve belgeleri göstermiyen, 32 nei maddede anılan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası kosen yahut bu paraları aynı bendin görüldüğü müddette bu hesaba yatırmayan işveren veya işveren vekili hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezası,

II - 33 ncu maddede anılan Komisyona tebliğ ettiği arazi ücretleri işçiye ödemiyen veya noksan ödiyen 34 ncu maddede işaret edilen sebepler dolayısıyla gelmeyen işçiye yarım ücret ödemiyen 35 nei maddede yazılı şartlar dışında fazla çalışma yapan veya aynı maddede gösterilen fazla çalışma ücretini ödemiyen veya noksan ödiyen 36 ve 37 nei maddelerdeki hükümlere aykırı olarak çalıştırma yaptıran veya fazla çalışmaya ait ücretleri ödemiyen veya noksan ödiyen 38, 41, 42, 43, 47 ve 54 ncu maddelerdeki şartlar ve usullere aykırı olarak bu maddelerde gösterilen ücretleri noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında (E) bendinin 1 nei fıkrasında sözü geçen cezalar,

III - 48 nei maddede gösterilen yündelerin harabına ait usullere uymayan, 52 nei maddenin son fıkrasında anılan ücretsiz hâve izni vermiyen ve ücretli izin kullanılan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemiyen veya 56 nei maddede belirtilen ücretsiz izin kullanılmadan hizmet akdinin feshi halinde bu izne ait ücreti ödemiyen, 57 nei maddede belirtilen olarak gitmekle olan yönetmenler hükümlerine aykırı hareket eden veya 60 nei 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 nei maddesinde ve bu maddeye göre çıkarılacak tüzükte tesbit olunan iş müddetlerine aykırı olarak işçilerin çalıştırma veya 64 ncu maddedeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 65 nei maddeye aykırı olarak geceleri sekiz saatden fazla çalıştıran gece ve gündüz postalarını 66 nei maddeye aykırı olarak 67 nei madde hükümlerine aykırı olarak enalta yarıdan küçük çocukları gündüz ve akşam saatleri fazla çalıştıran veya okul zamanını bu madde hükümlerine göre uygulamayan, 68 nei maddede hükümlerine aykırı olarak bu maddede zikredilen yerlerde enastık yagını doldurmayan enastık çocukları ve her yaştaiki kadınları çalıştıran, 69 ncu maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin 1 nei fıkrasındaki yazılı yasağa uymayan, 70 nei maddede belirtilen aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran, 72 nei 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 ncu maddesinin son fıkrasında anılan yetkilî teşkilattan kurma veya işletme belgesi alınmadan bir işyerini açan,

II - 74 ncu maddenin 1 nei fıkrasındaki hükümlere dayanılarak çıkarılacak tüzüklerdeki hükümlere uymayan,

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

III - 1 ve 2 nei bendlerdeki fiillerin tekrerrürü halinde ewelce hükmolunan para cezasının iki katı hükmolunur.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

B) I - 30 ncu maddede yazılı ücrete ilişkin hesap puslalarını işçilere vermiyen, 31 nci maddede gösterilen tutardan fazla olarak işçi ücretlerinden zarar karşılığı kesinti yapan veya zarar yapmaksızın işten çıkan işçiye tazminat iade etmiyen veya mahsup yaptığı halde istek üzerine hesap ve belgeleri göstermiyen, 33 nci maddede anılan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası kesen yahut bu paraları aynı bendin gösterdiği müddette bu hesaba yatırmayan işveren veya işveren vekili hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezası,

II - 33 ncu maddede anılan Komisyonun tesbit ettiği asgari ücretleri işçiye ödemiyen veya noksan ödiyen 34 ncu maddede işaret edilen sebepler dolayısıyla çalışmıyan işçiye yarım ücret ödemiyen 35 nci maddede yazılı şartlar dışında fazla çalışma yapan veya aynı maddede gösterilen fazla çalışma ücretini ödemiyen veya noksan ödiyen 33 ve 37 nci maddelerdeki hükümlere aykırı olarak çalışma yaptıran veya fazla çalışmaya ait ücretleri ödemiyen veya noksan ödiyen 38, 41, 42, 43, 47 ve 54 ncu maddelerdeki şartlar ve usullere uymıyarak bu maddelerde gösterilen ücretleri noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında (B) bendinin 1 nci fıkrasında sözü geçen cezalar,

III - 48 nci maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymıyan, 52 nci maddenin son fıkrasında anılan ücretsiz ilâve izni vermiyen ve ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemiyen veya 56 nci maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin feshi halinde bu izne ait ücreti ödemiyen, 57 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak olan yönetmelik 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.

*İşin düzenlenmesine ilişkin cezalar*

MADDE 100. — Bu kanununun 61 nci maddesinde ve bu maddeye göre çıkarılacak tüzükte tesbit olunan iş müddetlerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 64 ncu maddedeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamıyan veya işçileri 65 nci maddeye aykırı olarak geceleri sekiz saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmıyen, 67 nci madde hükmüne aykırı olarak onaltı yaşından küçük çocukları günde sekiz saatten fazla çalıştıran veya okul zamanını bu madde hükmüne göre uygulamıyan, 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 1 nci fıkrasındaki yazılı yasağa uymıyan, 70 nci maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gobe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran, 72 nci maddeye istinaden çıkarılacak tüzük hükümlerine uymıyan, işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

MADDE 101. — Millet Meclisinin kabul ettiği 101 nci madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

**MADDE 102.** — Bu kanunun 75 nci maddesinin (A) bendi gereğince çalışmaktan alıkonulan tesisat, tertibat, makina veya cihazın noksanlarını tamamlamadan ve gerekli izni almadan işleten veya aynı maddenin (B) bendi gereğince kapatılan işyerindeki noksanları tamamlamadan ve gerekli izni almadan ağan işveren veya işveren vekili, 1 000 liradan az olmamak üzere, ağır para cezasıyla cezalandırılır. Fiilin tekrerrüü halinde, evvelce verilen para cezasının iki katı hükmolunur.

**MADDE 103.** — 76 ncı madde hükmü gereğince çıkarılacak tüzükte kurulması hükme bağlanan «İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu» nu işyerinde kurmaktan kaçınan veya kurup da çalışması na engel olan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası ve tekrerrüü halinde evvelce 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 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya 78 nci maddede anılan tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 79 ncü 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 maddeye anılan tüzük hükümlerini yerine getirmiyen işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

Yukarıda sayılan fiillerin tekrerrüü halinde evvelce verilen para cezasının iki katı hükmolunur.

#### *İş ve İşçi Bulma ile ilişkin cezalar*

**MADDE 105.** — Bu Kanunun 85 nci maddesinin 2 nci fıkrasında yazılı şartlarla izin almadan, aynı maddenin 1 nci fıkrası hükmüne aykırı olarak kazanç amacıyla özel büro açan, veya 1 nci ve 2 nci fıkrası hükümlerine riayet etmekte beraber, aynı maddenin son fıkrası 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 ve üç aydan az olmamak üzere hapis cezası hükmolunur.

Tekerrüü halinde evvelce verilen 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 ncü maddesinin 2 nci fıkrasında sayılan ödevleri yerine getirmiyen ve aynı maddenin 1 nci fıkrasında kendilerine yetki verilen memurlara karşı gereken kolaylığı göstermiyen işveren veya işveren vekilleri, 93 ncü madde gereğince çıkarılacak tüzük hükümlerine ve aynı maddenin 2 nci fıkrasındaki bildiri şartına uymıyan işveren veya işveren vekilleri, 94 ncü maddenin 1 nci fıkrasındaki yasaklara riayet etmiyen işveren veya işveren vekilleri, hakkında 2 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 94 ncü maddenin 2 nci fıkrasındaki yasaklara riayet etmiyen işçiler hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına,

Hükmolunur.

Yukarıdaki fıkralardaki fiillerin tekrerrüü 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 is-

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**MADDE 102.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 102 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 103.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 103 ncü madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 104.** — Bu kanunun 77 nci maddesi hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına, ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya 78 nci maddede anılan tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran 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 getirmiyen işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

Yukarda sayılan fiillerin tekerrürü halinde evvelce verilen para cezasının iki katı hükmolunur.

*İş ve İşçi Bulma ile İlişkin Cezalar*

**MADDE 105.** — Bu kanunun 85 nci maddesinin 2 nci fıkrasında yazılı şartlarla izin almadan, aynı maddenin 1 nci fıkrası hükmüne aykırı olarak kazanç amacıyla özel büro açan, veya 1 nci ve 2 nci fıkrası hükümlerine riayet etmekte beraber, aynı maddenin son fıkrası hükmüne aykırı olarak işçilerden ücret alan, özel ve tüzel kişilerin bu işle ilgili büroları kapatıldığı gibi bu işlerde fiilen çalışanlar hakkında genel hükümlere göre verilecek eyleme uygun cezalardan başka, 2 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası ve üç aydan az olmamak üzere hapis cezası hükmolunur.

Tekerrürü halinde evvelce verilen 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 fıkrasında sayılan ödevleri yerine getirmiyen ve aynı maddenin 1 nci fıkrasında kendilerine yetki verilen memurlara karşı gereken kolaylığı göstermiyen işveren veya işveren vekilleri, 93 ncü madde gereğince çıkarılacak tüzük hükümlerine ve aynı maddenin 2 nci fıkrasındaki bildiri şartına uymayan işveren veya işveren vekilleri, 94 ncü maddenin 1 nci fıkrasındaki yasaklara riayet etmiyen işveren veya işveren vekilleri, hakkında 2 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 94 ncü maddenin 2 nci fıkrasındaki yasaklara riayet etmiyen işçiler hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına,

Hükmolunur.

Yukardaki fıkralardaki fiillerin tekerrürü halinde cezalar iki kat artırılır.

II - Yukarda sözü geçen ilgili memurların bu kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş ve denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında is-

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

tedikleri bilgileri vermiyen veya görevlerini yapmaya veya sonuçlandırmaya engel olan kimseler hakkında 2 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

Fililn tekerrürü halinde evvelce hükmedilen cezalar bir kat artırılarak uygulanır.

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

**MADDE 108.** — Bu Kanunun cezai hükümlerini tatbika mahallî Sulh Ceza Mahkemeleri yetkilidir.

İşbu dâvalar acele mevaddandır.

## ONUNCU BÖLÜM

### *Son hükümler*

**MADDE 109.** — Yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 13 nci maddesi hükümleri haklarında uygulanmıyanlar için, kanunun 14 nci maddesinde sözü geçen kıdem tazminatı hakkı bu kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren başlar.

**MADDE 110.** — Bu Kanunun yürürlüğe girdiği günden başlayarak :

A) 3008 sayılı Kanun ve bu kanunu değiştiren; 3516, 3612, 5518, 5868, 6298, 7284, 7285 sayılı Kanunlar,

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

C) 6032 sayılı Kanun,

Ç) 7467 sayılı Kanun,

D) 1061 sayılı Kanun,

E) 1225 sayılı Kanun,

F) 1248 sayılı Kanun,

G) 5953 sayılı Kanunu değiştiren 6253 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

**GEÇİCİ MADDE 1.** — A) İptal edilen 931 sayılı Kanunun geçici 1 nci maddesine göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu kanun hükümlerine aykırı olmıyan hükümleri yenileri çıkarılmıyaya kadar yürürlükte kalır.

B) Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce 3008 sayılı Kanuna göre Mahallî Asgari Ücret tesbit komisyonlarınca alınıp da henüz kesinleşmemiş bulunan kararlarla bunlara ilişkin her türlü işlemler durdurulur.

C) İptal edilen 931 sayılı Kanuna göre alınmış bulunan asgari ücret kararı, bu kanunun 33 nci maddesine göre yeniden tesbit yapılmıyaya kadar yürürlükte kalır.

Ç) İptal edilen 931 sayılı Kanunun 109 ncu maddesinden doğan kıdem tazminatı hakkı saklıdır.

D) 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 tetkik edilerek karara bağlanır.

**GEÇİCİ MADDE 2.** — Bu kanun yürürlüğe girdiği tarihte iptal edilen 931 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesine göre bildiride bulunanlar için yeniden bildirme mecburiyeti yoktur.

**GEÇİCİ MADDE 3.** — Bu kanun yürürlüğe girmeden önce 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde, anılan kanunun değişik 29 ncu maddesine uyularak yapılmış olan iç yönetmeliklerde yer alan veya iş ihtilâfları yahut hakem heyetleri kararıyla veya sair şekillerde kesinleşmiş



(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

tedikleri bilgileri vermiyen veya görevlerini yapmaya veya sonuçlandırmaya engel olan kimseler hakkında 2 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

Filinin tekrürü halinde evvelce hükmedilen cezalar bir kat artırılarak uygulanır.

**MADDE 107.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 107 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 108.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 108 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 109.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 109 ncu madde aynen kabul edilmiştir.

**MADDE 110.** — Millet Meclisinin kabul ettiği 110 ncu madde aynen kabul edilmiştir.

**GEÇİCİ MADDE 1.** — Millet Meclisinin kabul ettiği geçici 1 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**GEÇİCİ MADDE 2.** — Millet Meclisinin kabul ettiği geçici 2 nci madde aynen kabul edilmiştir.

**GEÇİCİ MADDE 3.** — Millet Meclisinin kabul ettiği geçici 3 ncu madde aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

olup yürürlükte bulunan iş şartları ile iş düzeni ve sosyal yardımların uygulanmasına toplu iş sözleşmesi veya hizmet akideleri ile yeni iş şartları kuruluncaya kadar devam olunur.

**GEÇİCİ MADDE 4.** — 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 2 nci maddesi uyarınca bu mahkemelere işçi veya işveren üye olarak seçilmiş olan, işçi veya 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 Odaları ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliğince seçilecek 6 şar aday arasından bir asil ve üç yedek olmak üzere Adalet ve Çalışma bakanlıklarınca tâyin olunur.

**MADDE 111.** — Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 112.** — Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

(Geçici komisyonun kabul ettiği metin)

**GEÇİCİ MADDE 4.** — Millet Meclisince kabul edilen geçici 4 ncü madde Komisyonumuzca metinden çıkarılmıştır.

**GEÇİCİ MADDE 4.** — Tarım İş Kanununun yürürlüğe girmesine kadar tarım işçilerinin asgari ücretleri bu kanunun 33 ncü maddesindeki esaslara göre ve ayrıca tesbit olunur.

Tesbit olunan bu ücret, Tarım İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra, o kanun uyarınca asgari ücret tesbit oluncaya kadar geçerlidir.

Tarım ve orman işçilerinin asgari ücretlerinin tesbiti sırasında komisyona Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlıkları ile T. Ziraat Odaları Birliği ve tarım ve orman iş kollarında kurulu en çok üyesi bulunan işçi sendikalarından da birer temsilci katılır.

**MADDE 111.** — Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Ancak; 9 ncü bölümde yer alan ceza hükümleri dışında kalan hükümleri, 12 . 11 . 1970 tarihinden geçerli olmak üzere uygulanır.

**MADDE 112.** — Millet Meclisince kabul edilen 112 nci madde aynen kabul edilmiştir.

