

Dönem : 2
Toplantı : 2

MİLLET MECLİSİ S. Sayısı : 160

İş kanunu tasarısı ve Tarım, Ulaştırma, Sanayi, Millî Savunma, Sağlık ve Sosyal Yardım, Bayındırlık, İçişleri, Ticaret, Adalet, Çalışma ve Plân komisyonlarından seçilen 2 şer üyeden kurulu Geçici Komisyon raporu (1/232)

Türkiye
Cumhurbaşkanlığı
Ankara
4 - 208 Ek : 2

24 Haziran 1966

Millet Meclisi Başkanlığına

İlgi : 17 Haziran 1966 gün ve 2208 - 48934 sayılı yazınız.

Türkiye Büyük Millet Meclisince kabul olunduğu bildirilen 760 numaralı Kanun metni ile ilgili olarak Cumhuriyet Senatosu Başkanlığından alınmış olan Anayasa aykırılık gerekçesinin tasdikli bir suretini ekli olarak takdim ediyorum.

İşbu gerekçe muvacesinde, anılan kanunun, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 93 ncü maddesi mucibince, bir daha görüşülmesi uygun bulunmuştur.

Gereğinin yapılmasını rica ederim.

Cevdet Sunay
Cumhurbaşkanı

Cumhuriyet Senatosu Başkanlığı
Genel Sekreterliği
Sayı : 6493

21 . 6 . 1966

CUMHURBAŞKANLIĞINA

İş - Deniziş - Tabii Âfetler - Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel - Sayıştay Kanun tasarıları Cumhuriyet Senatosu komisyonları ve Genel Kurulunda görüşülmüş, değişiklikler yapılmış ve Millet Meclisine iade edilmiştir. Son günler içinde sözü edilen tasarıların Anayasanın 92 nci maddesinde tesbit edilen usul ve şekillere uygun olmayıp Millet Meclisince Kanunlaştığı ilân edilmiştir. Cumhuriyet Senatosu Başkanlık Divanı, Devletin teşkilâtı olarak Yasama Organının iki kanadında kanun tasarısı ve tekliflerinin görüşülmesine esas olan Anayasanın maksadını her iki Meclisin İktüzüklerine, Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosu Başkanlık Divanlarının ayrı ayrı ve müşterek olarak aldıkları kararlara ve yıllardan beri yürütülen münasip mutabakatlara dayanan meşru ve hukukî geleneklere aykırı olan bu kanunlaştırma olayının Yüksek Makamımıza ulaştırılmasına karar vermiştir. Cumhuriyet Senatosu Başkanlık Divanı Anayasanın maksadına ve hükümlerine uygun olmayan ve Cumhuriyet Senatosunun tecessül etmiş iradesini bertaraf etmeye mâtuf ve davranışın, tasarıların kanun olma niteliklerinde zaf ve tereddütler meydana getirmesi ve çeşitli ihtilâflar doğurması ihtimallerini düşünerek meselelerin hukukî yönünü ve oluşunu Anayasanın 93 ncü maddesi gereğince uygun bulunmayan kanunların Meclislere geri çevirme yetkisine sahip Yüksek Makamlarınıza duyurmayı bir ödev saymıştır.

Kanun tasarı ve tekliflerinin kanun tekniğine uygun, memleket ihtiyaçlarına en iyi şekilde cevap verebilecek ve objektif, umumî, mecburî ve daimilik niteliğinde olmasını temin için uzun tecrübe ve çabalardan sonra, Çift Meclis sistemi demokratik ülkelerde esas olarak alınmıştır. Anayasamızda kanunların belirtilen nitelikte olması maksadıyla Çift Meclis sistemini siyasi hayatımıza getirmiştir.

Kanunların yapılma şeklini tesbit eden Anayasamızın 92 nci maddesi, Millet Meclisi Komisyon ve Genel kurullarından görüşme süresini aşmamak ve 3 aydan çok olmamak kaydıyla metinleri görüşme yetki ve görevini Cumhuriyet Senatosuna vermiştir. Temel maksat, bütün kanun tasarı ve tekliflerinin Cumhuriyet Senatosunda görüşülmesidir. Bir teklif ve tasarı Millet Meclisinde tümü reddedilmiş olsa dahi Anayasa tasarı ve tekliflerin Cumhuriyet Senatosunda görüşülmesini temel hukukî kaide olarak tesbit ederken işlerin sürüncemede kalma ve uzama ihtimallerini önlemek üzere tedbir almış bulunmaktadır.

Kanun tasarı ve tekliflerinin Millet Meclisi Komisyon ve Genel kurullarında görüşme sürelerine bu tedbirin çerçevesi olarak tâyin eden Anayasa, Cumhuriyet Senatosunu da bu süre ile kayıtlamıştır. Millet Meclisi, komisyonlar ve Genel Kuruldaki görüşme süresi kadar bir sürede görüşme hakkını Cumhuriyet Senatosuna tanımıştır. Ancak, bu sürenin 3 ayı geçemeyeceğini ayrıca tâyin etmiştir. Sürenin başlangıcı hesabı ve takibine ait teferruat hükümleri şüphesiz ki Anayasa konusu ve hükmü olamaz.

Sürenin başlangıcında Anayasa prensibi işaret etmiştir. Millet Meclisi komisyonları ve Genel Kurulda görüşme süresi Millet Meclisinde görüşme süresi Millet Meclisinde görüşme süresinde başlangıç teklif ve tasarı komisyona havale ve bunun hukukî işlemi olarak gelen kâğıda derç ise, Cumhuriyet Senatosunda da başlangıcın aynı şekilde hesabı tabiidir. Bir hukukî kaide içinde aynı meselede iki ayrı ölçü mümkün olamaz. Cumhuriyet Senatosu Millet Meclisi İçtüzükleri hükümlerine göre (Cumhuriyet Senatosu İçtüzük 23, Millet Meclisi İçtüzük 67 nci maddeleri) komisyonlara havale ile yasama faaliyetleri başlayabilir. Sürenin başlangıcında Millet Meclisinin komisyona havale, Cumhuriyet Senatosunda ise, Millet Meclisi metninin Cumhuriyet Senatosunca alınma tarihlerinin esas alınması gibi farklı bir şeklin müddetin hesabında esas tutulmasının hukukî bir mahiyet ve mesnedi gösterilemez. Bu konuda iki Meclis arasında bir fikir ayrılığı mevcut değildir.

A) 15 . 4 . 1966 tarihli 86 sayılı Millet Meclisi Başkanlık Divanı Kararı,

B) Millet Meclisi Başkanlık Divanı adına bir soruya 22 . 12 . 1965 günü Millet Meclisi Genel Kurulda Millet Meclisi Başkanvekilinin verdiği cevap.

C) Ve şimdiye kadar Cumhuriyet Senatosunda görüşülen 500 ü aşan tasarı ve teklifte tatbik edilen gelenek.

Sürelerin başlangıcında mutlak bir mutabakat göstermekte idi. Bu konuda başkanlık divanlarında bir anlaşmazlık mevcudolmadığı halde 26 . 3 . 1966 tarihinde Millet Meclisi Başkanlığı Anayasa Komisyonuna meseleyi götürmüş, Millet Meclisi Anayasa Komisyonu ise 4 . 5 . 1966 tarihinde süre başlangıcında Millet Meclisinin kayıttan beri, Cumhuriyet Senatosunu kayıtlıyan bir görüşe varmıştır. Sürenin başlangıcının tesbitinde Cumhuriyet Senatosunda tatbik edilecek usul ve şeklin Anayasamızın 92 nci maddesinin maksadına uygun ve devam eden tatbikat çerçevesinde «Gelen Kâğıtlara derç» tarihi olması gerekli ve hukukî iken bir anlaşmazlık olmadan bir Meclisin tek taraflı olarak değiştirme yoluna gitmesi ve yeni kayıtlar koyması hukuka aykırıdır. Sürenin başlangıcında esas Anayasamızın koyduğu objektif ölçünün dışında bir şekle soku-larak Cumhuriyet Senatosunda görüşülme imkânı ortadan kaldırılamaz. Cumhuriyet Senatosunun görüşme imkânlarının kaldırılması, daraltılması Anayasamızın temel fikrine ve ruhuna aykırılıktır.

Sürelerin hesabında Anayasamızın 92 nci maddesindeki «Bu fıkrada belirtilen süreler Meclislerin tatili süresince işlemez» kaydı tasrihi anlamındadır, tahdidi anlamında değildir. Anayasamızın hazırlık sırasında 21 Mayıs 1961 tarihinde Komisyon sözcüsünün açık ifadesinde belirttiği gibi,

sürenin hesabında tatilin sayılmıyacağı tabii görülmüş ve tasrih kabul edilmiştir. Daha nelerin sürelere katılmıyacağını Anayasa yapıcısı tüzüklere, geleneğe ve tatbikata bırakılmıştır.

Nitekim iki Meclisin Başkanlık Divanları 28 Kasım 1963 tarihli 28 nci toplantılarında meseleyi karara bağlamışlar «Meclislerin divanları ve komisyonları gibi teşriî faaliyet organlarının teşekkül edememesi sebebiyle teşriî faaliyette bulunamadıkları zamanın» tıpkı Meclisler tatilde imiş gibi süreden sayılmıyacağını kesin bir şekilde tesbit etmişlerdir. Yüzlerce tasarı ve teklif bu tesbitin çerçevesindeki hesaplarla görüşülmüş ve hukuki tam neticeler tevliyetmiştir. Bu konuda hukukî esas Anayasa görüşmeleri esnasında teyidedilen maksada uygun olarak «Teşriî faaliyet organlarının teşekkül edememesi sebebiyle teşriî faaliyette bulunamamak halidir» yani teşriî faaliyette bulunma imkânları mevcut ise süre işliyecek, imkân mevcut değil ise, süre işlemeyecektir. Objektif bir hukuk kaidesi bu şekilde gelecek olarak tesbit ve temin edilmiş bulunuyordu. Meclislerin Başkanlık Divanı ile komisyonların seçimi konusunda iki Meclis arasında ve divanlarında her hangi bir anlaşmazlık da mevcut değildi. Bir konuda anlaşmazlık kendisini 1965 Kasım ayı Cumhuriyet Senatosu Başkanlık Divanı ve komisyon seçimlerinin uzaması üzerine gösterdi. Teşriî faaliyette bulunabilmek için Meclis divanları ile komisyonların seçimi kâfi ve mümkün müdür? Komisyonların Başkanlık divanlarının seçimleri gerekli midir? Bu konu tartışmalara esas oldu. Teşriî faaliyet esas olduğuna göre onun tam işleme şeklinin temini zamanına gitmek gereklidir. Cumhuriyet Senatosu İçtüzüğüne göre komisyonlar iki yılda bir seçilir ve iki yıllık görevi biten komisyon seçim döneminde görev yapamaz. Eski komisyon yenisi seçilene kadar görev yapamayacağına göre, görevi biten komisyon yerine yeni komisyonun seçilmiş olması kâfi değil, bu komisyonun çalışma imkânına sahibolabilmesi için Başkanlık Divanının teşkili gerekir. 17 sayılı Müşterek Başkanlık Divanı kararı bu görüşü teyidmekte ve Meclislerin Divanları ve komisyonları gibi teşriî faaliyet organlarının teşekkülünü öngörmekte sadece Başkanlık Divanı ve komisyon seçimlerini tasrih etmemekte bunlar teşriî faaliyet organlarının teşkilini öngörmektedir. Başkanlık Divanı ve komisyon seçimlerinin mutlak münasip mutabakat halinde bulunan Meclisler ve Divanlar komisyonların Divan seçimlerinde de anlaşmazlık halinde değillerdi. 22.12.1965 tarihinde Millet Meclisi Genel Kurulunda bir soruya cevap veren Millet Meclisi Başkanvekili Başkanlık Divanı adına «bu müddetin başlangıcının temin edilmesi için evveleminde Senato komisyonlarının Başkanlık divanlarının kurulması ve her hangi bir kanun tasarısının görüşülebilecek bir hale gelmiş olması lâzımdır» şeklindeki ifadeleri bunun kesin delilidir. Son aylarda Millet Meclisi bâzı tasarı ve tekliflerin, Cumhuriyet Senatosunda görüşülüp değiştirilen metinlerini Anayasa gereğince Millet Meclisince yeniden görüşülmesi cihetine gitmiyerek süresi içinde görüşme yapılmamıştır iddiası dermeyan etmesi üzerine Cumhuriyet Senatosu Başkanlık Divanı anlaşmazlığa bir çözüm şekli bulma ümidi ile 4.1.1966 tarihli toplantısında konunun Müşterek Başkanlık Divanında görüşülmesine karar vermiştir. Ve Müşterek Başkanlık Divanı toplantısını Millet Meclisinden talebetmiştir.

Millet Meclisi Başkanlığı Müşterek Divan gündemini tanzim yetkisine sahibolarak konuyu ancak istişari mahiyette görüşmek kaydı ile gündeme almıştır. Bu kayıtlı toplantıda (14. Ocak 1966) ayrıca Komisyon Başkan, sözcü ve kâtiplerinin seçilmesi için geçen zamana da sâri bulunmıyacağını istişari mahiyette karara bağlamıştır. Kararın Millet Meclisinin tâyin ve talebi ile istişari karakterde alınması sebebiyle Cumhuriyet Senatosu Başkanlık Divanı 18 Ocak 1966 tarihli toplantısında Divanın daha önce aldığı karar gereğince «Komisyon Başkanlık Divanı seçilmesine kadar geçen sürenin sayılmıyacağını» esas tutan kararını benimsemiş ve Cumhuriyet Senatosu grupları temsilcilerinin iştiraki ile Danışma Kurulu 24.2.1966 tarihli toplantısında bu görüşü tasrih etmiş, Cumhuriyet Senatosu Genel Kurulu aynı günlü Birleşiminde Danışma Kurulunun bu kararını kabul etmiştir.

Cumhuriyet Senatosu komisyonlarında ve Genel kurullarında uzun ve dikkatli emeklerin sonucu olarak değişiklikler yapılan metinler Anayasanın 92 nci maddesindeki mekik sistemine göre Millet Meclisi komisyonlarına, Genel Kuruluna gerekli hallerde iki Meclisten eşit sayıda üyeden

kurulu Karma komisyonlarda görüşülmesi icabederken Millet Meclisi evvelce kabul ettiği metni kanunlaştırması Cumhuriyet Senatosu komisyon ve Genel Kurul'daki değiştirmeleri bertaraf etme ve Millet Meclisi komisyon, Genel Kurul ve Karma komisyonların sarf edecekleri çalışmalarını önlemek de Anayasaya aykırıdır.

Anayasanın maksadı tasarı ve tekliflerin iki Mecliste görüşülmesidir. Süreler, gecikmeleri önleme için bir tedbirdir. Tedbir mahiyet ve şümulünü, tesirini ve kullanım şekli esas olarak tesbit eden Anayasa işleyiş ve tatbikattaki ihtiyaçlara cevap veremeyi İktidarlara ve geleneklere bırakmıştır.

Cumhuriyet Senatosu Anayasanın ruh ve mânasına uygun ve maksadı içinde olarak İktidara ve Müsterek Başkanlık Divanı kararları çerçevesi içinde metinleri görüşmüş, karara bağlamıştır. Millet Meclisi Anayasa ile bağdaşmayan ve kurulun meşru gelenekleri tek taraflı olarak değiştirerek süre içinde görüşme yapılmamıştır iddiası ile metinlerin kanunlaştığını iddia etmektedir. Cumhuriyet Senatosu gelen metinleri varılan mutabakatlara uygun olarak görüşmüş ve karara bağlamış bulunuyordu. Bu mutabakatlara uygun olarak süreler hesab edilmiş ve değiştirmeler yapılmıştır.

Millet Meclisi bilâhara bir karar almıştır. Bu karar haklı ve yerinde olsa dahi, önceki geleneğe uygun görüşme şeklini ve hukukî ve durumunu değiştiremez ve ortadan kaldıramaz.

Anayasanın çift Meclis sistemini temindeki asıl maksadına aykırı olan, Anayasanın maksadına uygun bir görüşe usulünde geçmeyen bu şekildeki kanunlar Anayasa Mahkemesinde iptal dâvası konusu edilebileceği gibi muhatap kimseler tarafından her zaman mahkemelerde Anayasa aykırılığı iddia edilecek bir zaafî bünyelerinde taşıyacaklardır.

Bu şekilde kanunların çıkmamasını arzu eden ve Anayasanın tasarı ve tekliflerinin belirli bir süre içinde behemehal Cumhuriyet Senatosunda görüşülmesini emreden Anayasa maksadının muhafazasını ümideden Cumhuriyet Senatosu Başkanlık Divanı durumu Sayın Cumhurbaşkanına saygılarıyla arz eder.

(İmza)

İbrahim Şevki Atasayın
Cumhuriyet Senatosu Başkanı

İş Kanununu görüşmek üzere kurulan Geçici Komisyon raporu

Millet Meclisi
Geçici Komisyonu
Esas No. : 1/232
Karar No. : 1

29 . 11 . 1966

Yüksek Başkanlığa

Anayasanın 93 nci maddesi gereğince Sayın Cumhurbaşkanının, bir daha görüşülmek üzere gönderdiği İş Kanununu görüşmek için Genel Kurulun 27 . 6 . 1966 tarihli 102 nci Birleşiminde kurulması kabul edilen Geçici Komisyonumuz 25 . 7 . 1966 günü toplanarak görev bölümü yapmış ve İktidârın 40 nci maddesi gereğince Hükümet adına Çalışma Bakanlığı, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Türkiye İş Veren Konfederasyonu temsilcilerini davet ederek çalışmalarına başlamıştır.

Kanunun görüşülmesine geçilmeden önce Sayın Cumhurbaşkanı tarafından bu kanunun yeniden görüşülme isteğinin gerekçesi ve bu husustaki ilgili yazılar okunmuş ve kanunun Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosundaki safahatı gözden geçirilmiştir.

Komisyonumuz Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonunun kabul ettiği metin üzerinde müzakere yapılmasına karar vermiş olup, Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyonunun kabul ettiği metin madde madde müzakere edilmiştir. Bu müzakereler esnasında İşçi ve İş Veren Temsilcilerinin görüşleri de etrafınca dinlenmiş neticede;

Komisyonumuz müzakerelere esas alınan metnin bâzı maddelerinin tadilen ve bâzı maddelerinin de aynen kabulüne karar vermiştir.

1. Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyon metninde aynen kabul edilen maddeler şunlardır..

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111,

2. Aynen kabul edilen geçici maddeler 1, 2, 3.

3. Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyon metninde değiştirilerek kabul edilen maddeler.

Madde 14. — İş yılı tâbiri takvim yılı olarak değiştirilmiş ve madde aynen kabul edilmiştir.

Madde 20. — Maddedeki zâbita tâbiri çıkartılarak muhtar veya mülki âmir tâbiri olarak kabul edilmiştir.

Madde 24. — Maddenin sondan üçüncü satırına işveren kelimesinin ilâvesi birinci paragrafın sonuna «İşveren işlerini daraltma veya işlerini azaltma sebebinin doğruluğu bölge çalışma müdürlüğünce tetkik ve tesbit edilir.» fıkrası ilâve edilmiştir.

Madde 51. — Maddenin (a) fıkrasında parantez içinde belirtilen «yılda 60 günden çoğu sayılmaz» fıkrası çıkartılmıştır.

4. Değiştirilen geçici maddeler.

Geçici madde 4. — Maddedeki işçi temsilcileri ile birlikte işveren temsilcilerinin de iş mahkemelerine seçilme esası kabul edilerek madde yeni şekliyle kabul edilmiştir.

Genel Kurulun Yüce tasvibine arz edilmek üzere Yüksek Başkanlığa saygiyle sunulur.

Geçici Ko. Başkanı İstanbul <i>K. Özdemir</i>	Geçici Ko. Başkanvekili Bursa <i>K. Önadım</i>	Geçici Ko. Sözcüsü Burdur <i>İ. H. Boyacıoğlu</i>	Geçici Ko. Kâtibi Nevşehir <i>İ. Boz</i>
Afyon K. <i>M. Öner</i>	Ankara <i>H. Türkay</i>	Bursa <i>C. Külâhlı</i>	Çankırı <i>D. Akçaoğlu</i>
Çanakkale <i>C. Baban</i>	Erzurum <i>A. Şenyurt</i>	Eskişehir <i>M. İ. Anı</i>	Erzincan <i>Â. Sağıroğlu</i>
Hatay Muhalifim. Söz hakkım saklıdır. <i>Y. Kanbolat</i>	Kars <i>C. İkinci</i>	Kayseri <i>A. A. Hocapaşaoğlu</i>	Kırşehir <i>M. Erdemir</i>
	Kütahya <i>M. Ersoy</i>	Mardin <i>İ. Aysoy</i>	Tokat <i>F. Alacalı</i>

(Anayasanın 93 ncü maddesi gereğince bir daha görüşülmek üzere Cumhurbaşkanlığınca Türkiye Büyük Millet Meclisine geri gönderilen Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

İŞ KANUNU

I

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel hükümler

Tarifler

MADDE 1. — Bir iş bağıtına 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, bu kanunla işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz.

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

Uygulama alanı

MADDE 2. — Bu kanun, beşinci maddedeki ayrıcalıklar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin 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, soyadını ve adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini, sürekli işlerde bir ay, süreksiz işlerde on gün içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Uygulama başlangıcı

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

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

İŞ KANNU TASARISI

I

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel hükümler

Tarifler

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

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

İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimse- lere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve 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 mun- hasıran o işyerinde veya 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, besinci maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu iş- yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygu- lanır.

İşyerini bildirme

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

Uygulama başlangıcı

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Ayrıcalıklar

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

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 alât, makina ve parçalarının yapıldığı ve onarıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, tarım işletmelerinde yapılan her çeşit yapı işleri,
- d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri, Bu kanun hükümlerine tabidir.

Sanayi ve ticaret işleri

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

- a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler,
- b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,
- c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri,
- ç) Bina yapılması, ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sınai yapım işleri,
- d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lâğım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,
- e) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde 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,
- ı) Göl ve akar sularda 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,

III - Yukarıda yazılı işler dışında kalan başka bir işin kanunun uygulanması bakımından sanayi veya 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.

(Geçici Komisyonun kabul ettiği metin)

İstisnalar

MADDE 5. — Deniz ve hava taşıma işleriyle tarım işlerinde ve aynı çatı altında birlikte yaşıyan bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında ve aralarına dışardan başka biri katılmıyarak ev içinde yapılan işlerle, ev hizmetlerine bu kanun hükümleri uygulanmaz.

Şu kadar ki :

- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri.
- b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makina ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda görülen işler, tarım işletmelerinde yapılan her çeşit yapı işleri,
- d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,

Bu kanun hükümlerine tabidir.

Sanayi ve ticaret işleri

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

- a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler,
- b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,
- c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri,
- ç) Bina yapılması, ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sinai yapım işleri,
- d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların 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,
- ı) Göl ve akar sularında insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri,
- j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri,
- k) Basımevlerinde yapılan işler,

II - Bu kanunun uygulanması bakımından ticaretten sayılan işler şunlardır :

- a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sinai ürün ve mallerin alımı ve satımı işleri,
- b) Bankacılık gibi para tedavülü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komüsyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,

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

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.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Sürekli ve süreksiz işler

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

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

İKİNCİ BÖLÜM

İş bağıtı

Yazılı bağıt

MADDE 9. — Belirli süresi bir yıl veya daha uzun olan sürekli iş bağıtlarının yazı ile sözleşmeye bağlanması gerekir. Bu sözleşmeler, her çeşit resim ve harcdan bağıştır. Sözleşme noterlikte onanmışsa, noter ücretleri bu hüküm dışında tutulur.

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

Bu belgeler her çeşit resimden bağıştır.

Takım sözleşmesi

MADDE 10. — Birden çok işçinin meydana getirdiğı birtakımı 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 ncü maddesi hükmü de yürür. Takım sözleşmesine girmiş olan işçilerin ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır.

9 ncü maddenin ikinci bendi hükmü takım sözleşmelerine de uygulanır.

Yazılı bağıtın şekli

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

1. İşverenin ve işçinin (Takım sözleşmelerinde her işçinin ayrı ayrı) ad ve kimlikleri,
2. Yapılacak iş,
3. İş yerinin 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. İş bağıtının yapıldığı gün,
8. Tarafların imzası.

Deneme süresi

MADDE 12. — Sürekli iş bağıtlarında deneme süresi en çok bir aydır.

Ancak bu süre toplu sözleşmelerle üç aya kadar uzatılabilir.

Bu süre içinde taraflar bağıtı bildirmsiz ve tazminatsız bozabilirler. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Sürekli ve süreksiz işler

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

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

İKİNCİ BÖLÜM

Hizmet akdi

Yazılı akit

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

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

Bu belgeler her çeşit resimden muaftır.

Takım sözleşmesi

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

Takım sözleşmesinin, süresi ne olursa olsun yazılı yapılması gerekir.

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

9 ncü maddenin ikinci bendi hükmü takım sözleşmelerine de uygulanır.

Yazılı akdin şekli

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

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

Deneme süresi

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Bağıtın çözümlenmesinde bildirim

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

İş bağıtı :

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

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

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

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

Bozulmuş olur.

B) Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

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

İşçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak iş bağıtını bozma 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. — İş bağıtının 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından 16 ncı maddenin I ve II numaralı bendlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından bozulması veya muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla çözümlenmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam iş yılı için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir.

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

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

İşçilerin kıdemleri, iş bağıtının devam etmiş veya fâsılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik iş yerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerinin devir veya intikali, yahut diğer bir suretle işverenden başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetleri toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı, hilâfına hüküm olmadıkça yeni işverene aid olur.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Akden çözümlmesinde bildirim

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

Hizmet akdi :

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

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

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

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

Bozulmuş olur.

B) Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

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

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 bozma hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğere durumlarda (A) bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

Kıdem tazminatı

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

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

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

İşçilerin kıdemleri, hizmet aktinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya diğere işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerinin başka bir yere devir veya intikali yahut diğere bir suretle işverenden başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdemi işyerlerindeki hizmetleri toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı hilâfına hüküm olmadıkça yeni işverene aittir.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni vârislerine ödenir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Yeni işverenin sorumluluğu

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

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

İşçinin bildirimsiz fesih hakkı

MADDE 16. — Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli iş bağıtlarında işçi, aşağıda yazılı hallerde, dilerse bağıtı sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin bozabilir.

I. Sağlık sebepleri :

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

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

- a) İş bağıtı yapıldığı sırada bu bağıtın esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmıyan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle işveren, işçiyi yanıltırsa,
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler veya davranışlarda bulunursa,
- 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 hesap edilmez veya ödenmezse,
- e) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı veya 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 iş bağıtlarında işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse iş bağıtını sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin bozabilir.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Yeni işverenin sorumluluğu

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

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

İşçinin bildirimsiz fesih hakkı

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

I - Sağlık sebepleri :

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

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

- a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmıyan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle işveren, işçiyi yanıltırsa,
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler veya davranışlarda bulunursa,
- 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 kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut iş şartları 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 akitlerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akdinin süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin bozabilir.

I - Sağlık sebepleri :

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

b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile 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 iş bağıntını bildirimsiz bozma hakkı: Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13 nci maddedeki bildirim önellere 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 :

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

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

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

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

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

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

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

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

h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden 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.

Bağıntı çözme hakkını kullanma öneli

MADDE 18. — 16 ve 17 nci maddelerde gösterilen ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymıyan hallerle dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan bağıntı bozma yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten sonra kullanılamaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş bağıntını yukardaki bendin öneli içinde bozanların diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Yeni iş arama izni

MADDE 19. — Bildirim önellere sırasında işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. Bu iş ara-

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

I - Sağlık sebepleri :

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

b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmıyacak 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 bozma hakkı : Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13 ncü maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70 nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Akti çözme hakkını kullanma öneli

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

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

Yeni iş arama izni

MADDE 19. — Bildirim önelleri arasında işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. Bu

ma 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 raslatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

Çalışma belgesi

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

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler ve muhtarlıklarda veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinde yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda veya bunlara bağlı iş yerlerinden 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 zabıta tarafından yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge, işçiye veya yeni işverene verilir. Zabıta tarafından yapılacak inceleme bir haftada bitirilir. Ve gerekli belge zabıtaca verilir.

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

Belgenin vaktinde verilmemesi 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 bağıştır.

Çalışma ve kimlik karnesi

MADDE 21. — İşveren işe aldığı her işçiye en geç onbeş 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 İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından tek tip olarak bastırılır, ve parası karşılığında işverenlere verilir. Sözü edilen karnelerin şekli, içine nelerin yazılacağı ve nasıl alınıp verileceği ve kullanılacağı Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Kantin açılması

MADDE 22. — 1. a) İşçilere veya bunların ailelerine yiyecek, içecek, giyecek ve yakacak gibi gerekli maddeleri satmak üzere kantinler açılması; aşağıdaki şartlar içinde ilgili çalışma müdürlüğünün iznine bağlıdır.

b) Kantin açılmasının işçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa,

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

İşverenin kantin açması mecburidir.

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

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

iş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak, iş arama izni ni toplu kullanmak istiyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

Çalışma belgesi

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

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

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

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

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

Bu belgeler her türlü resim ve harcdan muaftır.

Çalışma ve kimlik karnesi

MADDE 21. — İşveren işe aldığı her işçiye en geç onbeş gün içinde «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 işverenlere verilir. Sözü edilen karnelerin şekli, içine nelerin yazılacağı ve nasıl alınıp verileceği ve kullanılacağı Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir tüzükle gösterilir.

Kantin açılması

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

1. Kantin açılmasının işçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa,
2. Şehir ve kasabalardan uzak işyerlerinde işçiler veya bunlarla birlikte işveren tarafından kantin açılmamışsa,

İşverenin kantin açması mecburidir,

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

4. İşçiler kantinlerden alış - veriş etmeye zorlanamaz.

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

İşverenin ödeme sorumluluğu

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

Toplu işçi çıkarma

MADDE 24. — İşverenler kanundan doğan ödevlerini yerine getirerek de olsa 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 başlayan işverenler, çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde aynı işyerlerine aynı iş için dışardan işçi alma zorunda kalırlarsa, durumu uygun araçlarla yayınlıyarak ve işçinin kaydettirdiği adresine taahhütlü mektupla bildirerek daha önce işten çıkardıkları işçilerden çalışmak istiyenleri 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.

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

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

Çalıştırılır.

c) Bu maddeye göre çalıştırılacak sakat ve eski hükümlülerin çeşitleri ile hangi cins sakat ve eski hükümlülerin hangi iş kollarında ve hangi işlerde çalıştırılabileceği ve bunların 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 tüzükte 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.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

İşçiler kantinlerden alış veriş etmeye zorlanamaz.

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

İşverenin ödeme sorumluluğu

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

Toplu işçi çıkarma

MADDE 24. — İşverenler kanundan doğan ödevlerini yerine getirerek de olsa ancak işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak amacıyla işlerinden 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.

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

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

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma

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

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

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

Çalıştırılır.

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

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

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

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler ve muhtarlıklar veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlara veya bunlara bağlı işyerlerinin İş Kanununa tabi olmayan 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 tüzükte gösterilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Tarif

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

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

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

Toplu sözleşmeler veya iş bağitları 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 iş bağitlarına buna aykırı hüküm konulamaz.

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

MADDE 27. — Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya her hangi bir sebeple silâh altına alınan ve yahut her hangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş bağiti, işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra bozulmuş 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 kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş bağitının bozulmuş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş bağitının kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından bozulduğu öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, bozulma için kanunun gösterdiği önel bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş bağiti esasen belirli bir süreyi içine alıyor da bu süre yukarıda yazılı önel içinde kendiliğinden bitiyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Her hangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuruları, 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.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler ve muhtarlıklar veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanarak kurulan banka ve kuruluşlara veya bunlara bağlı işyerlerinin İş Kanununa tâbi olmayan 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 tüzükte gösterilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Tarif

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

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

İşçi ücreti en geç haftada bir, yurtda 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 ve imle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz.

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

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

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

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Kamu tüzel kişilerine ve bunların bâzı kuruluşlarına ilişkin ödevler

MADDE 29. — Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler ve muhtarlıklar veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve 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 taşaronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip, ücretleri ödenmeyen varsa mütaahhitten veya taşaronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından öderler.

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

Anılan mütaahhitlerin bu idaredeki her çeşit teminat ve istihkakları üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra izlemleri 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 izlemleri, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısmı üzerinde hüküm ifade eder.

Ücret hesap pusulası

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

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

Bu işlemler her türlü resimden bağıstır.

Zarar Karşılığı kesinti

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

Tazminat kesintileri, mahsup yapılmasını gerektirecek bir zarar yapılmadan işten ayrılma hallerinde işçiye kesintisiz olarak geri verilir. Tazminat karşılığı olarak geçici olarak alıkonulan 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 olarak alıkonulan paradan ancak o işçi tarafından yapılan zarar için mahsup yapılır.

Para cezası

MADDE 32. — İşveren toplu sözleşme veya iş bağıtlarında gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye para cezası veremez.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Kamu tüzel kişilerine ve bunların bâzi kuruluşlarına ilişkin ödevler

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

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

Anılan mütaahhitlerin bu idaredeki her çeşit teminat ve istihkakları üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra izlemleri 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 izlemleri, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısmı üzerinde hüküm ifade eder.

Ücret hesap puslası

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

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

Bu işlemler her türlü resimden muaftır.

Zarar karşılığı kesinti

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

Tazminat kesintileri, mahsup yapılmasını gerektirecek bir zarar yapılmadan işten ayrılma hallerinde işçiye kesintisiz olarak geriverilir. Tazminat karşılığı geçici olarak alıkonulan paradan, mahsup yapılması gerektiği zaman işçi isterse işveren kendisine mahsubun hangi esaslara göre yapıldığını anlatmak ve buna ait hesaplarla fatura ve başka belgeleri göstermek zorundadır.

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

Para cezası

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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

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

Asgari ücret

MADDE 33. — Bu kanuna göre işçi, Deniz İş Kanununa göre gemi adamı, 5953 sayılı Kanuna göre gazeteci sayılanlarla, tarım ve ev hizmetlerinde çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için eğer varsa ilgili iş kolunda üst kademedeki en çok üyesi bulunan işçi ve işveren teşekküllerine danışıldıktan sonra Çalışma Bakanlığınca gerekli görülecek yerler ve işlerde ücretlerin asgari hadleri tesbit edilir.

Asgari ücret tesbit komisyonu Çalışma Genel Müdürünün Başkanlığında, Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürü, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığından gıda ve beslenme konusu ile ilgili olarak gönderilecek bir temsilci, Ticaret Bakanlığı Konjonktür Müdürü, Devlet Plânlama Dairesinden bir temsilci ile, Ankara'daki en çok temsil yetkisini taşıyan en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin seçecekleri üçer temsilciden kurulur.

Asgari ücret tesbit komisyonu, üyelerinin çoğunluğu ile toplanır ve oyların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu kararı sağlar.

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

Anılan komisyonun seçimle gelen üyelerinin seçim tarz ve usulleri ile komisyonun toplanma ve çalışma şekli asgari ücretlerin tesbiti sırasında uygulanacak esaslar ve göz önünde tutulacak hususlar, başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Yarım ücret

MADDE 34. — 16 nci maddenin III nci bendi ile 17 nci maddenin III nci bendinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün 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.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

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

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

Asgari Ücret

MADDE 33. — Bu kanuna göre işçi, Deniz İş Kanununa göre gemi adamı, 5953 sayılı Kanuna göre gazeteci sayılanlarla, tarım ve ev hizmetlerinde çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için eğer varsa ilgili iş kolunda üst kademedeki en çok üyesi bulunan işçi ve işveren teşekküllerine danışıldıktan sonra Çalışma Bakanlığınca gerekli görülecek yerler ve işlerde ücretlerin asgari hadleri tesbit edilir.

Asgari ücret tesbit komisyonu Çalışma Genel Müdürünün Başkanlığında, Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürü, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığında gıda ve beslenme konusu ile ilgili olarak göndorilecek bir temsilci, Ticaret Bakanlığı Konjonktür Müdürü, Devlet Plânlama Dairesinden bir temsilci ile, Ankara'daki en çok temsil yetkisini taşıyan en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin seçecekleri üçer temsilciden kurulur.

Asgari ücret tesbit komisyonu, üyelerinin çoğunluğu ile toplanır ve oyların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu kararı sağlar.

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

Anılan komisyonun seçimle gelen üyelerinin seçim tarz ve usulleri ile komisyonun toplanma ve çalışma şekli asgari ücretlerin tesbiti sırasında uygulanacak esaslar ve göz önünde tutulacak hususlar, başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları, Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Yarım ücret

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

- Fazla çalışma süresi günde üç saati geç mez.
- Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz.
- Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde cilli yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- 61 nci maddede yazılı sağlık sebeplerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

- d) Fazla çalışma Çalışma Bakanlığının iznine bağlıdır.
- e) Fazla saatlerle çalışma için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.
- f) Fazla saatlerle çalışmanın ne suretle uygulanacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Zorunlu sebeple fazla çalışma

MADDE 36. — Gerek bir ârıza sırasında, gerek bir ârizanın mümkün görülmesi halinde, yahut makinalar veya alât 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 24 saat içinde ilgili Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

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

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

Cumartesi günü ücret

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

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

Bayram, genel tatil günlerinde kapanma

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

Bu günlere ait ücretler 42 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar

MADDE 40. — Toplu iş sözleşmesi veya iş bağtılarında 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, iş bağtı veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

- d) Fazla çalışma Çalışma Bakanlığının iznine bağlıdır.
- e) Fazla saatlerle çalışma için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.
- f) Fazla saatlerle çalışmanın ne suretle uygulanacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Zorunlu sebeple fazla çalışma

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

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

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

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

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

Cumartesi günü ücret

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

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

Bayram, genel tatil günlerinde kapanma

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

Bu günlere ait ücretler 42 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar

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

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Hafta tatili ücreti

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

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

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

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

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

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

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

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

Genel tatil ücreti

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

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

Hafta arasında hafta tatili

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

Geçici işgöremezlik

MADDE 44. — İşçilere geçici işgöremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici işgöremezlik süresine rasthyan Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatilleri, ödeme yapan Kurum veya sandıklar tarafından geçici işgöremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

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 zamanlarda 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 ve babanın, karı ve kocanın, kardeş veya çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

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

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın 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 yerlerde bu ücret yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Genel tatil ücreti

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

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

Hafta arasında hafta tatili

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

Geçici iş göremezlik

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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, calgılı eğlence yeri, dans salonu, kulüp, oyun salonu, birahane, içki salonu ve benzeri yerlerle, içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden (yüzde) usulünün uygulandığı müesseselerde; işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle 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, yukardaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığını, eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

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

Yüzdelerin belgelenmesi

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

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

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

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

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 iş bağitlarında veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Ücret şekillerine göre tatil ücreti

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

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

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

Tatil ücretine girmeyen kısımlar

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

Yüzdelerin ödenmesi

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

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

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

Yüzdelerin belgelemesi

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

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

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

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

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

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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.

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

Yıllık ücretli izin

MADDE 49. — Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden işyerine girdiği günden başlayarak, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olanlara, 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 iş bağitları 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.

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 İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

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, (yilda 60 günden çoğu sayılmaz)

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

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

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

Yıllık ücretli izin

MADDE 49. — Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden işyerine girdiği günden başlayarak, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olanlara, 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 akitleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Yıllık ücretli izin hakkının belirtilmesi

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

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

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

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

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

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

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,

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

- 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 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 rashıyan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

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

İşverenin değişmesi

MADDE 53. — İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu 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.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

- 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 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 çoruklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,
- i) İşveren tarafından verilen öbür izinler,
- 1) Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Yıllık ücretli iznin uygulanması

MADDE 52. — Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu 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 mensubedilemez.

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

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

İşverenin değişmesi

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

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

İzin ücreti

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Bu ücretin hesabında 46 ncı madde hükmü uygulanır.

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

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

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

İzinde çalışma yasağı

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

Bağıtın bozulmasında izin ücreti

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

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

Yönetmelik

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

İzin defteri

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

Sigorta primi

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

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

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

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Bu ücretin hesabında 46 ncı madde hükmü uygulanır.

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

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

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

İzinde çalışma yasağı

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

Akdin bozulmasında izin ücreti

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

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

Yönetmelik

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

İzin defteri

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

Sigorta primi

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

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

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Ücretten indirme yapılamıyacağı

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşin düzenlenmesi

İş süresi

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

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

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

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

İş süresinden sayılan haller

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

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

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

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

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

Saat ayarı

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

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

Ara dinlenmesi

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

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

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

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Ücretten indirme yapılamıyacağı

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşin düzenlenmesi

İş süresi

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

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

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

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

İş süresinden sayılan haller

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

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

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

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

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

Saat ayarı

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

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

Ara dinlenmesi

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

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

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği göz önünde tutularak toplu iş sözleşmesi veya iş bağitları 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 iş bağitları 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 ayrılması, 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 Bakanlığınca tüzükler çıkarılabilir.

III - İşçilerin gece çalışmaları 8 saati geçemez.

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

Çalışma Bakanlığı, gece ve gündüz postalarında birer aylık 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.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

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

Gece çalıştırma yasağı

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

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

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

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

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

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

III - Yukarıda yazılı dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz.

Gece süresi

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

II - 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 ayrılması, 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 çalışma'larına 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 çıkarılabilir.

III - İşçilerin gece çalışmaları 8 saati geçemez.

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

Çalışma Bakanlığı gece ve gündüz postalarında birer aylık 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 uygulanmıyacağı 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.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

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

Gece çalıştırma yasağı

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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

Analık halinde çalıştırma yasağı

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

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

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İşçi çizelgeleri

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

Bu çizelgelere işçinin :

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

Tüzükler

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

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

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.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

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

Anabık halinde çalıştırma yasağı

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

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

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İşçi çizelgeleri

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

Bu çizelgelere işçinin :

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

Tüzükler

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

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

Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

Bu tüzükler çıkarılıncaya kadar 61 nci maddedeki haftalık iş süresi açılmamak 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 iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları noksatsız 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 iş yerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer eklentilerinde bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makinalar ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmek üzere Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı beraberce bir veya ayrı tüzükler çıkarabilir.

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 olunabilir.

İşin durdurulması

MADDE 75. — Yetkili makamın verdiği izin üzerine bir işyeri kurularak işlemeye başladıktan sonra o işyerinde başkaca tesisat yapılmış olmadıkça iş durdurulamaz. Ancak her hangi bir iş yerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metot ve şekillerinde, makina ve cihazlarında işçiler için tehlikeli olan bir husus tesbit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar o tesisat ve tertibat veya makina ve cihaz «teftişe yetkili memur» tarafından durdurulabilir.

Şu kadar ki, bir iş yerinde mevcut makina, cihaz veya tesisatta görülen her hangi bir eksiklik o iş yerinde işçilerin sağlığını veya güvenliğini ve civarını tehdidedici bir durum gösterdiği hallerde işyeri ilgili çalışma müdürünün teklifi üzerine o yerin en büyük mülkiye âmiri tarafından kapatılabilir ve işverene noksanların tamamlanması için gerekli önel verilir.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş ve cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel bir sebep teşkil ediyorsa bunlar dahi çalışmaktan alıkonulabilir.

Yukardaki bendler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tedbirlerin veya makina ve cihazların hangi vasıftaki, (teftişe yetkili memurlara) ve ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

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

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

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

BEŞİNCİ BÖLÜM

İşçi sağlığı ve güvenliği

Sağlık ve güvenlik şartları

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

Sağlık ve güvenlik tüzükleri

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

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

İşin durdurulması

MADDE 75. — Yetkili makamın verdiği izin üzerine bir işyeri kurularak işlemeye başladıktan sonra o işyerinde başkaca tesisat yapılmış olmadıkça iş durdurulamaz. Ancak her hangi bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metot ve şekillerinde, makina ve cihazlarında işçiler için tehlikeli olan bir husus tesbit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar o tesisat ve tertibat veya makina ve cihaz «iş güvenliği teftişine yetkili memur» tarafından iş emniyeti nizamnamesine aykırı veya nizamnamede yer almamış makul bir sebep tesbit ettiğinde durdurulabilir.

Şu kadar ki; bir işyerinde mevcut makina, cihaz veya tesisatta görülen her hangi bir eksiklik o işyerinde işçilerin sağlığını veya güvenliğini veya civarını tehdid edici bir durum gösterdiği hallerde işyeri ilgili çalışma müdürünün teklifi üzerine o yerin en büyük mülki âmiri tarafından kapatılabilir ve işverene noksanların tamamlanması için gerekli önel verilir.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş ve cinsiyet sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel bir sebep teşkil ediyorsa bunlar dahi çalışmaktan alıkonulabilir.

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

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

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

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu

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

İçki yasağı

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

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

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

Ağır ve tehlikeli işler

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

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

Rapor

MADDE 79. — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe giriş ve işin devamı süresinde bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş işe giriş ve işin devamı müddetince yapılacak periyodik muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harctan bağıştıktır.

Rapor

MADDE 80. — 12 den 18 yaşına kadar (18 dâhil) çocukların her hangi bir işe alınmalarından önce; 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 yaşını 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 bağıştıktır.

(Geçici Komisyonun kabul ettiği metin)

Bu maddeye göre verilecek kapatma kararına karşı işverenin mahallî iş mahkemesinde itiraz etmek yetkisi vardır. Mahkeme itirazı bir hafta içinde inceler ve karar verir. Karar kesindir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu

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

İçki yasağı

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

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

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

Ağır ve tehlikeli işler

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

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

Rapor

MADDE 79. — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe giriş ve işin devamı süresinde bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş işe giriş ve işin devamı müddetince yapılacak periyodik muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harctan bağıstıktır.

Rapor

MADDE 80. — 12 den 18 yaşına kadar (18 dâhil) çocukların her hangi bir işe alınmalarından önce; 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 doluruncaya 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 bağıstıktır.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Tüzük

MADDE 81. — Gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmıyan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kres) 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) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

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

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

Tesbit eden tüzükler çıkarılabilir.

ALTINCI BÖLÜM

İş ve işçi bulma

İş ve işçi bulma görevi

MADDE 83. — İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına aracılık 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 Kurumu, her çeşit ekonomik işletmelerle serbest sanat niteliğinde olan öbür işler için bilgi toplamak, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak ve işçi ücretlerinin iniş çıkışlarını izleyip, geçim şartlarındaki yükseklikle karşılaştırılarak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için bütün 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 iş bağıtlarının yapılmasına aracılık etmek ödevlerini bir ücret karşılığı olmaksızın yapmakla yükümlüdür.

Bu ödevlerin yapılış şekilleri bir tüzükte belirtilir.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Tüzük

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

Çeşitli tüzükler

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

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

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

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

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

Tesbit eden tüzükler çıkarılabilir.

ALTINCI BÖLÜM

İş ve işçi bulma

İş ve işçi bulma görevi

MADDE 83. — İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulmasına aracılık etmek 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 Kurumu, her çeşit ekonomik işletmelerle serbest sanat niteliğinde olan öbür işler için bilgi toplamak, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak ve işçi ücretlerinin iniş çıkışlarını izleyip, geçim şartlarındaki yükseklikle karşılaştırılarak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için bütün 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 yönlendirmek, işçilerin meslekî eğitimlerinin yükselmesi ve usta (kalifiye) işçi yetiştirilmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde çalışmak ve hizmet akidlerinin yapılmasına aracılık etmek ödevlerini bir ücret karşılığı olmaksızın yapmakla yükümlüdür.

Bu ödevlerin yapılış şekilleri bir tüzükle belirtilir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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 verebilir.

Çeşitli iş ve sanat kollarındaki işverenlerin veya işçilerin kendi aralarında yahut çeşitli teşekküllerince ve yahut kamu yararına yardımcı olan ve böyle olmayıp da yalnız hayır işleriyle uğraşan derneklerce, iş ve işçi bulma işleriyle uğraşılması ve bunun için kendi çevreleri içinde kuracakları teşkilâtın çalışması 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 her hangi bir ücret almaları yasaktır.

Tüzük

MADDE 86. — İş ve işçi 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 her hangi bir işe alınmazdan 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 Kurumunca muntazam surette rapor vermeleri zorunluluğu çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

Taşımada öncelik

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

YEDİNCİ BÖLÜM

İş hayatının denetim ve teftişi

Devletin yetkisi

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

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

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, âlet, edevat, cihaz ve makinaları ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzeme ve eklentilerini, 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

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

Yasaklar

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

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

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

Tüzük

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

Taşımada öncelik

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

YEDİNCİ BÖLÜM

İş hayatının denetim ve teftişi

Devletin yetkisi

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

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

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

Yetkili makam ve memurlar

MADDE 89. — 88 nci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi denetlenmesi ve teftişi ile ödevli olan makamlar veya yetkili memurlar işyerlerini işin yürütülmesi tarzını ve ilgili defter, evrak ve hesapları, alet, edevat, cihaz ve makineleri ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzeme ve eklentilerini, 90 nci maddede yazılı esaslara uyarak, gerektiği zamanlarda ve işçilerin hayatına, sağlığına, güvenliğine, ilerleyip yetişmesine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırma, ve incelemek ve bu ka-

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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 kanıtları getirip göstermek ve vermek ve 1 nci bendde yazılı yetkilerin içinde görevlerini yapmak için kendilerine karşı her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle ödevlidirler.

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

Yetkili memurların ödevi

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

Resim bağışıklığı

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

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 işlemleri o yer için yetkili çalışma müdürlüğüne bildirir.

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

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 teftişi tüzüğü» nde gösterilir.

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

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

İşçi ve işverenin sorumluluğu

MADDE 94. — İş denetimi ve teftişine yetkili makamlar veya memurlar tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinler-

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

nunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak «İş teftişi tüzüğü» nde açıklanan şekillerde yalnız bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle ödevli makamlar veya memurlar tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve kanıtları getirip göstermek ve vermek birinci maddede 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 teftiş yetkili memurlar tarafından tutulan tutanaklar, aksi sabidoluncaya kadar müteberdir.

Yetkili memurların ödevi

MADDE 90. — İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan makamlar veya memurlar bu görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri kanunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar, sekteye uğratmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmî işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklaması 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 bilgilerin ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

Resim Bağışıklığı

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

Sair merciler tarafından yapılan teftişler

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

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

Teftiş defteri

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

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

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

İşçi ve işverenin sorumluluğu

MADDE 94. — İş denetimi ve teftişine yetkili makamlar veya memurlar tarafından ifade ve bilgilerine başvuru işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya veya gerek dolayısıyla tel-

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

de 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 işyerleriyse 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 vadedirmek 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.

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 kanununun 3 ncü maddesine aykırı hareket edenler hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası, tekrürü halinde evvelce hükmedilen para cezasının iki katı ile birlikte bir hafta müddetle hafif hapis cezası hükmolunur.

İş bağıtına ilişkin cezalar

MADDE 98. — I - 9 ncü maddenin 1 nci bendinde belirtilen iş bağıtını yazılı yapmıyan ve 2 nci bendde anılan belgeyi vermıyan,

II - 10 ncü maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmıyan,

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

IV - 19 ncü maddede belirtilen bildirim öneleri içinde işçiye yeni iş arama izni vermıyan,

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

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

kinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamağa yahut değiştirmeye sevk veya her hangi bir suretle zorlanmaları 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 uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve ilgili makamlarca kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmıyan cevap 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.

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) Üç kişiye kadar işçi çalıştıranlar hakkında 250 liradan az olmamak,
- B) Daha fazla işçi çalıştıranlar hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,
- C) Bu maddede yazılı fiillerin tekrürü halinde yukarda yazılı para cezalarının iki katı hükmolunmakla beraber, ağır ve tehlikeli işyerlerinetakallük eden hallerde ayrıca bir hafta müddetle hafif hapis cezasına hükmolunur.

Hizmet akdine ilişkin cezalar

MADDE 98. — I - 9 ncü maddenin 1 nci bendinde belirtilen hizmet akdini yazılı yapmıyan ve 2 nci bendde anılan belgeyi vermıyan,

II - 10 ncü maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmıyan,

III - 13 ncü maddenin (a) bendinde belirtile bildirim şartına uymadığı halde, bildirim öneline ilişkin ücreti ödemıyan, 14 ncü maddede yazılan hallerde işçinin kıdem tazminatını ödemıyan,

IV - 19 ncü maddede belirtilen bildirim önelleri içinde işçiye yeni iş arama izni vermıyan,

V - 20 nci maddede yazılı bulunduğuyere işçiye belge vermıyan veya bu belgede gerçeğe aykırı bilgi veren veya 21 nci maddede yazılı (İşçi kimlik karnesi) ni vermıyan,

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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

işveren veya işverenvekili hakkında 500 liradan az olmamak üzere hafif para cezası ve tekrerrüü halinde evvelce hükmolunan para cezasının iki katı ile birlikte beş gün süre ile hafif hapis cezasına,

VII - İşçilerini 24 ncü maddedeki hükümlere aykırı olarak çalışma müdürlüğüne haber vermeden çıkararak veya aynı maddenin 2 nci bendindeki zorunluluklara uymıyan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına ve tekrerrüü halinde evvelce hükmolunan para cezasının iki katı ile birlikte bir hafta süre ile hafif hapis cezasına hükmolunur.

Ücrete ilişkin cezalar

MADDE 99. — I - İşçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden yahut iş bağtından doğan ve 26 ncı maddede tarif edilen ücretini süresi içinde tam olarak ödemiyan veya noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her işçiye karşılık 50 liradan az olmak üzere nispî para cezası ile birlikte bir aydan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur.

Fiilin tekrerrüü halinde bir evvelki verilmiş olan cezalar bir kat fazlasıyla hükmolunur.

II - 30 ncu maddede yazılı ücrete ilişkin hesap puslalarını işçilere vermıyen, 31 nci maddede gösterilen tutardan fazla olarak işçi ücretlerinden zarar karşılığı kesinti yapan veya zarar yapmaksızın işten çıkan işçiye tazminatı iade etmiyan veya mahsup yaptığı halde istek üzerine hesap ve belgeleri göstermiyan, 32 nci maddede anılan sebepler dışında işçiye para cezası uygulıyan veya aynı maddenin 2 nci bendindeki tutardan fazla para cezası kesen yahut bu paraları aynı bendin gösterdiği müddette bu hesaba yatırmıyan işveren veya işveren vekili hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezası,

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

IV - 48 nci maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymıyan, 52 nci maddenin son bendinde anılan ücretsiz ilâve izni vermıyen ve ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemiyan veya 56 ncı maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş bağtıının çözümlenmesi halinde bu izne ait ücreti ödemiyan, 57 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak olan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden veya 60 ncı maddede anılan sebepler dolayısıyla işçi ücretinden indirme yapan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

İşin düzenlenmesine ilişkin cezalar

MADDE 100. — Bu kanunun 61 nci maddesinde ve bu maddeye göre çıkarılacak tüzükte tesbit olunan iş müddetlerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 64 ncü maddedeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamıyan veya işçileri 65nci 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 mad-

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

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

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

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

Ücrete ilişkin cezalar

MADDE 99. — A) İşçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden yahut hizmet akdinden doğan ve 26 ncı maddede tarif edilen ücreti vı süresi içinde 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 ile birlikte bir aydan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur.

Fiilin tekrürü halinde bir evvelki verilmiş olan cezalar bir kat fazlasıyla hükmolunur.

B) I - 30 ncü maddede yazılı ücrete ilişkin hesap pusulalarını işçilere vermiyen, 31 ncı maddede gösterilen tutardan fazla olarak işçi ücretlerinden zarar karşılığı kesinti vapan veya zarar yapmaksızın işten çıkan işçiye tazminat iade etmiyen veya mahsup yaptığı halde istek üzerine hesap ve belgeleri göstermiyen, 32 ncı maddede anılan sebepler dışında işçiye para cezası uygulıyan veya aynı maddenin 2 nci bendindeki tutardan fazla para cezası kesen yahut bu paraları aynı bendin gösterdiği müddette bu hesaba yatırmıyan işveren veya işveren vekili hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezası,

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

III - 48 ncı maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymıyan, 52 ncı maddenin son bendinde anılan ücretsiz ilâve izni vermiyen ve ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemiyen veya 56 ncı maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin çözülmesi halinde bu izne ait ücreti ödemiyen, 57 ncı maddeye dayanılarak çıkarılacak olan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden veya 60 ncı 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 ncı maddesinde ve bu maddeye göre çıkarılacak tüzükte tesbit olunan iş müddetlerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 64 ncü maddedeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamıyan veya işçileri 65 ncı maddeye aykırı olarak geceleri sekiz saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmiyen, 67 ncı madde hükmüne aykırı olarak 16 yaşından küçük çocukları günde sekiz saatten fazla çalıştıran veya okul zamanını

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

de hükmüne göre uygulamayan, 68 nci madde hükmüne aykırı olarak bu maddede zikredilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 69 ncu maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin I nci bendindeki yazılı yasağa uymayan, 70 nci maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran, 72 nci maddeye istinaden çıkarılacak tüzük hükümlerine uymayan, işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

İşçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezalar

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

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

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

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

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

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

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

MADDE 104. — Bu kanunun 77 nci maddesi hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına, ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaştan küçükleri çalıştıran veya 78 nci maddede anılan tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 lira dan az olmamak üzere ağır para cezasına, 79 ncu madde hükmü gereğince işçilere doktor raporu almıyan veya istek halinde ilgili memura göstermiyen, 80 nci madde gereğince alınması gereken raporu almıyan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermiyen işveren veya işveren vekili hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 81 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak tüzükte gösterilen şartlara uymıyan, 82 nci maddede anılan tüzük hükümlerini yerine getirmiyen işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

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

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

bu madde hükmüne göre uygulamayan, 68 nci madde hükmüne aykırı olarak bu maddede zikredilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 69 ncu maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin I nci bendindeki yazılı yasağa uymayan, 70 nci maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gebe ve doğum yapmış kadınları çalıştıran, 72 nci maddeye istinaden çıkarılacak tüzük hükümlerine uymayan, işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

İşçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezalar

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

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

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

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

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

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

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

MADDE 104. — Bu kanunun 77 nci maddesi hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına, ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya 78 nci maddede anılan tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran 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 almıyan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermiyen işveren veya işveren vekili hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 81 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak tüzükte gösterilen şartlara uymayan, 82 nci maddede anılan Tüzük hükümlerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası, **Hükmolunur.**

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

Millîyet Meclîsinin kabul ettiği metin

İş ve işçi bulma ile ilişkin cezalar

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

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

İş hayatının denetleme ve teftişine ilişkin cezalar

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

Hükmolunur.

Yukardaki bendlerdeki fiillerin tekerrürü halinde cezalar iki kat artırılır ve para cezası ile on gündün aşağı olmamak üzere hafif hapis cezasına da,

Hükmolunur.

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 istedikleri bilgileri vermiyen veya görevlerini yapmaya veya sonuçlandırmaya engel olan kimseler hakkında bir aydan az olmamak üzere hapis cezası ile birlikte 2 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

Fiilin tekerrürü halinde bir evvelki hükmedilen cezalar bir kat artırılarak uygulanır.

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

ONUNCU BÖLÜM

Son hükümler

MADDE 108. — Yürürlükten kaldırılan 3008 Sayılı İş Kanununun 13 ncü maddesi hükümleri haklarında uygulanmıyanlar için, kanunun 14 ncü maddesinde sözü geçen kıdem tazminatı hakkı, bu kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren başlar.

MADDE 109. — Bu kanunun yürürlüğe girdiği gündün başlayarak :

A) 3008 sayılı Kanun ve bu kanunu değiştiren; 3516, 3612, 5518, 5842, 5868, 6298, 7284, 7285 sayılı kanunlar,

B) 5337 sayılı Kanun ve bu kanunu değiştiren 6734 sayılı Kanun,

C) 6032 sayılı Kanun,

Ç) 7467 sayılı Kanun,

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

İş ve işçi bulma ile ilişkin cezalar

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

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

İş hayatının denetleme ve teftişine ilişkin cezalar

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

Hükmolunur.

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

Hükmolunur.

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

Fiilin tekerrürü halinde bir evvelki hükmedilen cezalar bir kat artırılarak uygulanır.

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

ONUNCU BÖLÜM

Son hükümler

MADDE 108. — Yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 13 ncü maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar için, kanunun 14 ncü maddesinde sözü geçen kıdem tazminatı hakkı bu kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren başlar.

MADDE 109. — Bu kanunun yürürlüğe girdiği günden başlayarak :

A) 3008 sayılı Kanun ve bu kanunu değiştiren; 3516, 3612, 5518, 5842, 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,

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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

E) 6379 sayılı Kanunun 41 nci maddesi,

Yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1. — A) Bu kanunun 35, 61, 66, 74, 78, 81, 82 ve 84 ncü maddelerinde sözü geçen tüzükler çıkarılıncaya kadar yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 35, 36, 37, 47, 55, 58, 61 ve 64 ncü maddelerine dayanılarak çıkarılan tüzüklerin aynı konulara ilişkin hükümleri yürürlükte kalır.

B) Bu kanunun 33 ncü maddesinde sözü geçen tüzük çıkarılıncaya kadar bu kanunun anılan maddesine göre kurulacak olan, «Asgari ücret tesbit Komisyonu», yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesine dayanılarak çıkarılmış bulunan yönetmelik esasları çevresinde çalışır.

Bu komisyonun başkan, üye ve raportörlerine ödenecek huzur ücretleri, Çalışma Bakanlığı bütçesinin bu konuya ilişkin kısmından Çalışma Bakanı tarafından belirtilecek tutarlar üzerinden ödenir.

C) Bu kanunda sözü geçen tüzük ve yönetmelikler kanunun yürürlük tarihinden başlayarak iki yıl içinde çıkarılır.

GEÇİCİ MADDE 2. — Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununa göre İş Kanunu kapsamına alınmış olan işyerleri işverenleri bu kanunun 3 ncü maddesine göre ayrıca işyerlerini bildirmek zorunda değildirler.

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

GEÇİCİ MADDE 3. — Bu kanun yürürlüğe girmeden önce 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde, anılan kanunun değişik 29 ncü maddesine uyularak yapılmış olan işyerlerinde yer alan veya iş ihtilâfları yahut hakem heyetleri kararı ile veya sair şekillerde kesinleşmiş olup yürürlükte bulunan iş şartları ile iş düzeni ve sosyal yardımların uygulanmasına toplu iş sözleşmesi veya iş bağtaları ile yeni iş şartları kuruluncaya kadar devam olunur.

GEÇİCİ MADDE 4. — 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 2 nci maddesi uyarınca bu mahkemelere işçi üye olarak seçilmiş olan, işçi temsilcilerinin görev sürelerinin sona ermesi halinde, bu mahkemelere katılacak işçi üyeler, ilgili iş mahkemelerinin kaza çevresi içinde kurulu sendikaların idare heyetleri bir araya gelmek suretiyle seçilecek 12 aday arasından bir asıl ve üç yedek olmak üzere Adalet ve Çalışma bakanlıklarınca tâyin olunur.

İşçi üyelerin ve yedeklerinin seçim usulü Adalet ve Çalışma bakanlıklarınca tesbit olunur.

MADDE 110. — Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 111. — Bu kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Geçici Komisyonun kabul ettiği metin

- D) 5953 sayılı Kanunu değiştiren 6253 sayılı Kanuna ek 2 nci maddesi,
E) 6379 sayılı Kanununun 41 nci maddesi,
Yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1. — A) Bu kanunun 35, 61, 66, 74, 78, 81, 82 ve 84 ncü maddelerinde sözü geçen tüzükler çıkarılıncaya kadar yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 35, 36, 37, 47, 55, 58, 61, 64 ncü maddelerine dayanılarak çıkarılan tüzüklerin aynı konulara ilişkin hükümleri yürürlükte kalır.

B) Bu kanunun 33 ncü maddesinde sözü geçen tüzük çıkarılıncaya kadar bu kanunun anılan maddesine göre kurulacak olan, «Asgari ücret tesbit Komisyonu», yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesine dayanılarak çıkarılmış bulunan yönetmelik esasları çerçevesinde çalışır.

Bu komisyonun başkan, üye ve raportörlerine ödenecek huzur ücretleri, Çalışma Bakanlığı bütçesinin bu konuya ilişkin kısmından Çalışma Bakanı tarafından belirtilecek tutarlar üzerinden ödenir.

C) Bu kanunda sözü geçen tüzük ve yönetmelikler kanunun yürürlük tarihinden başlayarak iki yıl içinde çıkartılır.

GEÇİCİ MADDE 2. — Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununa göre İş Kanunu kapsamına alınmış olan iş yerleri bu kanunun 3 ncü maddesine göre ayrıca işyerlerini bildirmek zorunda değildirler.

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

GEÇİCİ MADDE 3. — Bu kanun yürürlüğe girmeden önce 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde, anılan kanunun değişik 29 ncü maddesine uyularak yapılmış olan iç yönetmeliklerde yer alan veya iş ihtilâfları yahut hakem heyetleri kararı ile veya sair şekillerde kesinleşmiş olup yürürlükte bulunan iş şartları ile iş düzeni ve sosyal yardımların uygulanmasına toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile yeni iş şartları kuruluncaya kadar devam olunur.

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

MADDE 110. — Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 111. — Bu kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.