

Dönem : 2

Toplantı : 2

MİLLET MECLİSİ S. Sayısı : 160 a 1 nci ek

**İş kanunu tasarısına dair Cumhuriyet Senatosu Başkanlığı tezkeresi ve Cumhuriyet Senatosunca yapılan değişiklikler hakkında Millet Meclisi Geçici Komisyon raporu (Millet Meclisi 1/232; Cumhuriyet Senatosu 1/742)**

(Not : Cumhuriyet Senatosu S. Sayısı : 950)

*Cumhuriyet Senatosu  
Genel Sekreterliği  
Kanunlar Müdürlüğü  
Sayı : 7692 - 1/742*

14 . 7 . 1967

## MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 15 . 4 . 1967 gün ve 4100 sayılı yazınıza karşılıktır :

İş kanunu tasarısının Millet Meclisince kabul olunan metni Cumhuriyet Senatosu Genel Kurulunun 13 . 7 . 1967 tarihli 86 ncı Birleşiminde değiştirilerek ve açık oyla kabul edilmiş, dosya ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini rice ederim.

Saygılarımla.

*Ibrahim Şevki Atasâğun  
Cumhuriyet Senatosu Başkanı*

*Not : Bu tasarı Genel Kurulun 29 . 6 . 1967; 5, 6, 7, 11, 12 ve 13 . 7 . 1967 tarihli 79, 81, 82, 83, 84, 85 ve 86 ncı birleşimlerinde görüşülmüştür.*

*Açık oya arz edilen maddeler : 3, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 29, 32, 33, 35, 36, 41, 48, 54, 56, 57, 60, 62, 72, 74, 75, 77, 79, 80, 86, 89, 90, 91, 92, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 110, geçici 4, tashihler ve tümü...*

*Açık oy puslaları ilişikte.*

## İş Kanunu tasarısı Geçici Komisyonu raporu

*Millet Meclisi  
İş Kanunu tasarısı  
Geçici Komisyonu  
Esas No. : 1/232  
Karar No. : 2*

20 . 7 . 1967

## Yüksek Başkanlığa

Millet Meclisinin 14 . 4 . 1967 tarihli ve 86 ncı Birleşiminde kabul olunan ve Cumhuriyet Senatosu Genel Kuruluna sevk edilen İş kanunu tasarısı Cumhuriyet Senatosu Genel Kurulunun 13 . 7 . 1967 tarih ve 86 ncı Birleşiminde bazı maddeleri değiştirilerek kabul edilmiştir.

Millet Meclisinin 27 . 6 . 1966 tarihli ve 102 ncı Birleşiminde İş kanunu tasarısı için kurulması kabul edilen Geçici Komisyonumuz, 20 . 7 . 1967 günü toplanarak Cumhuriyet Senatosu Genel Kurulunca değiştirilen maddeleri tetkik etmiştir.

Cumhuriyet Senatosu Genel Kurulunca değiştirilen 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 29, 32, 33, 35, 36, 41, 48, 54, 56, 57, 60, 62, 72, 77, 79, 80, 86, 89, 90, 91, 92, 98, 99, 100, 101, 103, 105, 110 ve geçici 4 ncü madde ve tashihler komisyonumuzca benimsenmiştir.

3, 5, 14, 74, 75, 97, 102, 104, 106 ncı maddeler ise komisyonumuzca benimsenmemiştir.

Öncelik ve ivedilikle görüşülmek ve Genel Kurulun tasviplerine arz edilmek üzere Yüksek Başkanlığa sunulur.

Başkan  
İstanbul  
*K. Özdemir*

Başkan V.  
Bursa  
*K. Önadım*

Sözcü  
Burdur  
*İ. H. Boyacıoğlu*

Kâtip  
Nevşehir  
*İ. Boz*

Afyon K.  
*M. Öner*

Balıkesir  
*Z. Yüçetürk*

Bursa  
*C. Külâhlı*

Çankırı  
*D. Akçaoğlu*

Çanakkale  
*C. Baban*

Erzurum  
*A. Şenyurt*

Eskişehir  
*İ. Anđı*

Hatay  
Söz hakkım saklıdır.  
*Y. Kanbolat*

Kars  
*C. Ekinci*

Kayseri  
*A. Hacıpaşaoğlu*

Kütahya  
*M. Ersoy*

Sivas  
*G. Sakarya*



MİLLET MECLİSİNİN KABUL ETTİĞİ METİN

**İŞ KANUNU TASARISI**

*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.

*İstisnalar*

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

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

Şu kadar ki :

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

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler.

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

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

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

Bu kanun hükümlerine tabidir.

*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.

CUMHURİYET SENATOSUNUN KABUL ETTİĞİ METİN

**İŞ KANUNU TASARISI**

*İşyerini bildirme*

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

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

*İstisnalar*

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

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
  2. Tarım işlerinde (Orman tâli yolları dâhil),
  3. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmıyarak yapılan işlerde,
  4. Ev hizmetlerinde,
  5. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin târifine uygun üç işçinin çalıştığı işyerlerinde,
  6. Çıraklar hakkında,
  7. Aile ekonomisi hududu içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,
  8. Konutların kapıcılık hizmetlerinde,
  9. Sporcular hakkında,
  10. 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanununun 2 nci maddesinde sayılan teçekküllerden veya döner sermayeli kuruluşlardan kadro karşılığı aylık veya ücret alan asli ve sürekli görevliler hakkında,
  11. Yardımsevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde çalışanlar hakkında,
  12. Rehabilitasyon yerlerinde çalışanlar hakkında,
- Şu kadar ki,
- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
  - b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
  - c) Tarım sanatları ile tarım aletleri makina ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda görülen işler,
  - ç) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
  - d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilâta durumunda olan park ve bahçe işleri,
- Bu kanun hükümlerine tabidir.

*Sürekli ve süreksiz işler*

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

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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

Bu belgeler her çeşit resimden muaftır.

#### *Takım sözleşmesi*

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

Takım sözleşmesinin, süresi ne olursa olsun yazılı yapılması gerekir.

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

9 ncu maddenin ikinci bendi hükmü takım sözleşmelerine de uygulanır.

#### *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.

#### *Akdin çözümlenmesinde bildirim*

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

Hizmet akdi :

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

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

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

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

Bozulmuş olur.

B) Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

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

İşveren, işçinin ihbar önellere ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir. İşçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerin-

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

## İKİNCİ BÖLÜM

### Hizmet akdi

#### *yazılı akit*

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

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

Bu belgeler her çeşit resimden muaftır.

#### *Takım sözleşmesi*

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

Takım sözleşmesinin, süresi ne olursa olsun yazılı yapılması gerekir.

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

9 ncu maddenin ikinci fıkrası hükmü takım sözleşmelerine de uygulanır.

#### *Deneme süresi*

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

#### *Akdi feshinde bildirim*

**MADDE 13.** — A) Süresi belirli olmıyan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Hizmet akdi :

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

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

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

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

Feshedilmiş olur.

B) Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

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

İşveren, işçinin ihbar önellere ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdi feshedilebilir. İşçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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

İhtiyarlık aylığı bakımından bağlı buldukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet aktini çözen işçiler de yukardaki 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 akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerinin başka bir yere devir veya intikali yahut diğer bir suretle işverenden başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdemli 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.

#### *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,



(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

#### *Kıdem tazminatı*

**MADDE 14.** — Hizmet akdinin; 17 nci maddesinin I/a ve II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından veya 16 ncı maddenin I ve II numaralı bentlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veyahut da muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla fesih halinde, 3 yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla, işe başladığı an itibaren, her bir tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir.

Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır.

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

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

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fâsılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut diğer bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetlerin toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı hilâfına hüküm olmadıkça yeni işverene aittir.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni vârislerine ödenir.

#### *Yeni işverenin sorumluluğu*

**MADDE 15.** — Süresi belirli olan veya olmayan sürekli hizmet akdi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, akit süresinin bitmesinden önce yahut bildirim öneline uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine gürerse hizmet akdinin bu suretle feshinden ötürü eski işverenin zararından, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren dahi aşağıdaki hallerde hâkâmın 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 veyahut bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir.

I - Sağlık sebepleri :

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

**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 akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin bozabilir.**

**I - Sağlık sebepleri :**

- a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmıyan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,
- b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmıyacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,

(a) fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmıyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akdini bildirimsiz bozma hakkı : Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13 nci 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,

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

**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 zamana 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 akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir.

**I - Sağlık sebepleri :**

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

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

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

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

a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmıyan bilgiler veya sözler söyliyerek 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,

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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 uymayan 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 alkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması.

*Akdi çözüme 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 bozaların diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

*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.

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

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 uymayan 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 ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması,

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

*Akdi fesih hakkını kullanma öneli*

**MADDE 18.** — 16 ve 17 nci maddelerde gösterilen ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan akdi fesih 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 kullanılamaz.

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

*Çalışma belgesi*

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

Genel ve katma dairelerle mahallî idarelerde 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 âmirlikce verilir.

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

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

Bu belgeler her türlü resim ve haredan muaftır.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

### *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.

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 işverenden 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 Müdürlüğüne tetkik ve tesbit edilir.

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

### *Sakat ve eski hükümlü çalıştırma*

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

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

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

Çalıştırılır.

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

*Kantin açılması*

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

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

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

İşçiler kantinlerden alış veriş etmeye zorlanamaz.

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

*İşverenin ödeme sorumluluğu*

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

*Toplu işçi çıkarma*

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

Yukarıki fıkra hükmüne göre toplu işçi çıkaran, veya bu gibi iş yerlerini aynı şartlarla işleten veya işletmeye başlayan işverenler, çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde aynı iş yerlerine aynı iş için dışardan işçi alma zorunda kalmırlarsa, işveren durumu uygun araçlarla yayımlı olarak 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.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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 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.

#### *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 başvurularını, işverenler boş yerlere öncelikle işe alma zorundadırlar.

#### *Kamu tüzel kişilerine ve bunların bazı 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.



(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

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.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler veya Kamu İktisadî Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak 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.

#### *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 feshedilmiş 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 feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde hizmet akdinin kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için kanunun gösterdiği önel bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak hizmet akdi esasen belirli bir süreyi içine alıyor da bu süre 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.

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

**MADDE 29.** — Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler veya kamu İktisadî 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 yapımlar ve onarım işlerinde, mütaahhitlere ödenecek her istihkaktan önce işyerinde çalışan işçilerden mütaahhit veya taşoronlara ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip, ücretleri ödenmeyen varsa mütaahhitten veya taşoronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından öderler.

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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

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

#### *Ücret kesintisi*

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

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

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

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

#### *Asgari Ücret*

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

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

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

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

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

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

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

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

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

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

#### *Ücret kesintisi*

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

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

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

#### *Asgari ücret*

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

Asgari ücret tesbit komisyonu Çalışma Bakanlığının tesbit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Araştırma Kurulu Başkanı veya üyesi, Ticaret Bakanlığı İçticaret Dairesi Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet Plânlama Dairesinden konu ile ilgili dairenin başkanı veya yardımcısı ile bünyesinde en çok işçi ve işvereni temsil eden Ankara'daki en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin değişik iş kollarından seçecekleri beşer temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tesbit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu kararı sağlar.

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

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

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*Fazla çalışma ücreti*

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

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

*Zorunlu sebeple fazla çalışma*

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

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

*Hafta tatili ücreti*

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

Şu kadar ki :

- a) Çalışılmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmiyen kanuni veya akdi tatil günleri ve 33 ve 62 nci maddelere göre kısmen veya tamamen çalışılmıyan Cumartesi günleri,
- b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, karı ve kocanın, kardeş veya çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir 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.

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

*Fazla çalışma ücreti*

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

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

*Zorunlu sebeple fazla çalışma*

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

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

*Hafta tatili ücreti*

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

Şu kadar ki :

- a) Çalışılmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanuni veya akdi tatil günleri ve 38 ve 62 nci maddelere göre kısmen veya tamamen çalışılmıyan Cumartesi günleri,
- b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, karı veya 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.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*Yüzdelerin belgelenmesi*

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

Bu defterlerin dolmasından veya kapanmasından sonra beş yıllık süre ile saklanması go-reklidir.

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 tarafın-dan 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 aktitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

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

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

*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.

Bu ücretin hesabında 46 nci 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.

*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 nci maddede belirtilen bilirim süresiyle, 19 ncu madde gereğince işçiye verilmesi mecburi yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile içiçe giremez.

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

*Yüzdelerin belgelenmesi*

**MADDE 48.** — Hesap pusulalarına yüzde eklenmesi suretiyle müşterilerden alınan paraları, işveren ilgili Bölge 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.

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.

*İzin ücreti*

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

Bu ücretin hesabında 46 ncı madde hükmü uygulanır.

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

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

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

*Akdin feshinde izin ücreti*

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

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*Yönetmelik*

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

*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.

*İş süresinden sayılan haller*

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

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

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

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

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

*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 kuralar.

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.



(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

*Yönetmelik*

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

*Ücretten indirme yapılamıyacağı*

**MADDE 60.** — Her türlü işde 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.

*İş süresinden sayılan haller*

**MADDE 62.** — I - a) Madenlerde, taş ocaklarında, yahut her ne çeşit olursa olsun yer altında veya su altında çalışacak 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,

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

İşçinin günlük kanuni iş sürelerinden sayılır.

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

*Tüzükler*

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

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.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*Sağlık ve güvenlik tüzükleri*

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

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

*İşin durdurulması*

**MADDE 75.** — Yetkili makamların verdiği izin üzerine bir işyeri kurularak işlemeye 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, tertibat, makina ve cihaz 3 kişilik bir komisyonun çoğunluğunun kararı ile durdurulur. Bu komisyon işveren, işçi, iş güvenliğini teftişe yetkili bir memurdan teşekkül edip taraflardan birinin çağrısı üzerine çağrıda belirtilen gün yer ve saatte toplanarak kararlarını her halükârda iş güvenliğini teftişe yetkili memurun katılmasıyla okseriyetle verir. Komisyonun işçi veya işveren üyesinin çağrıya uymaması Komisyonun toplanması ve karar almasını engelliyemez.

İşçi üye;

a) İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın,

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

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

İşveren üye;

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

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

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

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

Yukarıdaki bendler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tedbirlerin veya makina ve cihazların ne şekilde işletilmekten alınacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak 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 durdurul-

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

*Sağlık ve güvenlik tüzükleri*

**MADDE 74.** — Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 179 ncu maddesinde yazıldığı gibi işyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilâtında 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 fazla tüzük çıkarır.

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

*İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması*

**MADDE 75. A)** İlgili tüzükte belirtilen birinci derecedeki şartları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan her hangi bir işyerinin, tesis ve tertiplerinde çalışma metot ve şekillerinde, makina ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tesbit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar; üç kişilik bir komisyon kararı ile iş durdurulur.

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

**İşçi temsilcisi :**

- a) İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın;
- b) Böyle bir sendika yoksa, o iş kolunda faaliyette bulunan ve işçi çoğunluğunu temsil eden sendikanın veya federasyonunun;
- c) Bu nitelikte bir işçi kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip konfederasyonun; Yönetim kurulunca seçilir.

**İşveren temsilcisi ise :**

- a) İşverenin üyesi bulunduğu sendikanın;
- b) Böyle bir sendika yoksa, o iş kolunda faaliyette bulunan ve işveren çoğunluğunu temsil eden sendikanın veya konfederasyonun;
- c) Bu nitelikte bir işveren kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip bulunan konfederasyonun;

Yönetim kurulunca seçilir.

**B) 74 ncu maddenin 2 nci fıkrasına uygun olarak kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerleri; Bölge Çalışma Müdürünün talebi üzerine, o yerin en büyük mülkiye amirinin emri ile ve zabıta marifeti ile kapatılır.**

**C) (A) ve (B) bendlerine göre verilecek durdurma veya kapatma kararlarına karşı, işverenin, mahallî iş mahkemesinde itiraz yetkisi vardır.**

Mahkeme, itirazı bir hafta içinde karara bağlar.

Bu işler acele mevaddandır.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

ması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren, ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

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

#### *İçki yasağı*

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

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

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

#### *Rapor*

**MADDE 79.** — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe giriş ve işin devamı süresinde bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların 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; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet ve belediye tabiplerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşı dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde muhafaza ettirilerek yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.

Bu raporlar her çeşit resim ve harctan bağıştıktır.

#### *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 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 zorunluluğu çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

*İçki yasağı*

**MADDE 77. — (A)** İşyerine sarhoş olarak gelmek ve işyerinde ispirotolu içki kullanmak yasaktır.

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

**C) (A) Bendi hükmü:**

1. ispirotolu içki yapılan işyerlerinde,
  2. Nitelikleri dolayısıyla müşterilerine kapalı kablarda veya açık olarak veya kadehle ispirotolu içki satmak üzere izin almış olan işyerlerinde;
  3. İçerisinde müşteriler veya işin niteliği icabı belirli işçiler tarafından ispirotolu içki içilmesi mümkün olan işyerlerinde:
- uygulanmaz.

*Rapor*

**MADDE 79. — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresinde bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde, sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş 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 harçtan muaftır.

*Rapor*

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

Bu raporlar her çeşit resim ve harçtan muaftır.

*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 bir kısım işçilerin her hangi bir işe alınmazdan önce mutlaka iş ve işçi Bulma Kurumuna başvurarak kendilerini kaydettirmeleri ve «işçi karneleri» almaları usulleriyle tarımda aracılığın işçi ve işveren teşekküllerinin yahut derneklerin yaptıkları iş ve işçi bulma işlerinde, iş ve işçi Bulma Kurumuna muntazam surette rapor vermeleri zorunluluğu çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.**

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*Yetkili makam ve memurlar*

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

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

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

*Yetkili memurların ödevi*

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

*Resim Bağışıklığı*

**MADDE 91.** — İşçi ve işverenlerle bunların meslek kuruluşları tarafından kendilerini ilgilendiren ve iş hayatına ilişkin işlerde Çalışma Bakanlığına yazı ile başvurma halinde bu 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 işlemlerin o yer için yetkili çalışma müdürlüğüne bildirir.

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

**DOKUZUNCU BÖLÜM**

**Ceza hükümleri**

*Genel hükümlere ilişkin cezalar*

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

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

*Yetkili makam ve memurlar*

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

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

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

*Yetkili memurların ödevi*

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

*Resim muafiyeti*

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

*Sair merciler tarafından yapılan teftişler*

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

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

**DOKUZUNCU BÖLÜM**

*Ceza hükümleri*

*Genel hükümlere ilişkin cezalar*

**MADDE 97.** — Bu kanunun 3 nci maddesine aykırı hareket edenlere aşağıda yazılı cezalar hükmolunur.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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

*Hizmet akdine ilişkin cezalar*

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

**II - 10 ncu maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmayan,**

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

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

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

**VI - 22 nci maddede yazılı şartlara uymıyan ve gerekli izni almadan kantin açan ve aynı maddedeki, 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 zorunluluklara 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 ücretini süresi içinde kasden tam olarak ödemiyen veya nokson ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her işçiye karşılık 50 liradan az olmamak üzere nispi ağır para cezası hükmolunur.**

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

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

**II - 33 ncü maddede anılan komisyonun tesbit ettiği asgari ücretleri işçiye ödemiyen veya noksan ödiyen, 34 ncü maddede işaret edilen sebepler dolayısıyla çalışmıyan işçiye yarım ücret ödemiyen, 35 nci maddede yazılı şartlar dışında fazla çalışma yapan veya aynı maddede gösterilen fazla çalışma ücretini ödemiyen veya noksan ödiyen, 36 ve 37 nci maddelerdeki hükümlere aykırı olarak çalışma yaptıran veya fazla çalışmaya ait ücretleri ödemiyen veya noksan ödiyen, 38, 41,**



(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

- A) 10 işçi çalıştıranlar hakkında 250 liradan az olmamak,
- B) Daha fazla işçi çalıştıranlar hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,
- C) Bu maddede yazılı fiillerin tekrerrürü halinde yukarıda yazılı para cezalarının iki katı hükmolunur.

*Hizmet akdine ilişkin cezalar*

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

II - 10 ncu maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmayan,

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

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

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

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

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

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

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

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

*Ücretle ilişkin cezalar*

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

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

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

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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 nci maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymıyan, 52 nci maddenin son bendinde anılan ücretsiz ilâve izni vermiyen ve ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemiyan veya 56 ncı maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin görülmesi 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 65 nci maddeye aykırı olarak geceleri sekiz saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmiyen, 67 nci madde hükmüne aykırı olarak 16 yaşından küçük çocukları günde sekiz saatten fazla çalıştıran veya okul zamanını bu madde hükmüne göre uygulamıyan, 68 nci madde hükmüne aykırı olarak bu maddede zikredilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 69 ncü maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin I nci bendindeki yazılı yasağa uymıyan, 70 nci maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gebe ve doğum yapmış kadınları çalıştıran, 72 nci maddeye istinaden çıkarılacak tüzük hükümlerine uymıyan, işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

*İşçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezalar*

**MADDE 101.** — I - Bu kanunun 74 ncü maddesinin son bendinde anılan yetkili teşkilâtta 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 tekerrürü halinde evvelce hükmolunan para cezasının iki katı hükmolunur.

**MADDE 102.** — Bu kanunun 75 ncü 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 men olunan kişileri çalıştıran ve 4 ncü bendde sözü geçen sebeplerle işsiz kalan işçilere ücretlerini ödemiyan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur.

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

**MADDE 103.** — 76 ncı 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 tekerrürü halinde ilk defa hükmolunan para cezasının iki katı ile birlikte bir hafta süre ile hafif hapis cezasına hükmolunur.

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

ücretleri noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında (B) bendinin 1 nci fıkrasında sözü geçen cezalar,

III - 43 nci maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymıyan, 52 nci maddenin son fıkrasında anılan ücretsiz ilâve izni vermıyen ve ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemiyan veya 56 nci maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin feshi halinde bu izne ait ücreti ödemiyan, 57 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak olan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden veya 60 nci maddede anılan sebepler dolayısıyla işçi ücretinden indirme yapan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası, hükmolunur.

*İşin düzenlenmesine ilişkin cezalar*

MADDE 100. — Bu 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 65 nci maddeye aykırı olarak geceleri sekiz saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmıyen, 67 nci madde hükmüne aykırı olarak 16 yaşından küçük çocukları günde sekiz saatten fazla çalıştıran veya okul zamanını bu madde hükmüne göre uygulamıyan, 68 nci madde hükmüne aykırı olarak bu maddede zikredilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 69 ncu maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin I nci fıkrasındaki yazılı yasağa uymıyan, 70 nci maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gebe ve doğum yapmış kadınları çalıştıran, 72 nci maddeye istinaden çıkarılacak tüzük hükümlerine uymıyan, işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

*İşçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezalar*

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

II - 74 ncü maddenin 1 nci fıkrasındaki hükme dayanılarak çıkarılacak tüzüklerdeki hükümlere uymıyan,

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

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

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

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

**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 almayan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermiyen işveren veya işveren vekili hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 81 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak tüzükte gösterilen şartlara uymayan, 82 nci maddede anılan Tüzük hükümlerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

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

*İş ve işçi bulma ile ilişkin cezalar*

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

Tekerrürü halinde ilk defa hükmolunan para cezasının iki katı ile birlikte altı aydan az 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 maddenin 1 nci bendindeki yasaklara riayet etmiyen işveren veya işveren vekilleri hakkında 2 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 94 ncü maddenin 2 nci bendindeki yasaklara riayet etmiyen işçiler hakkında 50 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına,

Hükmolunur.

Yukarıdaki bendlerdeki fiillerin tekrürü 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 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 tekrürü halinde bir evvelki hükmedilen cezalar bir kat artırılarak uygulanır.

**MADDE 110.** — 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,

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

**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 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 tekrerrüü halinde evvelce verilen para cezasının iki katı hükmolunur.

*İş ve işçi bulma ile ilişkin cezalar*

**MADDE 105.** — Bu kanunun 85 nci maddesinin 2 nci fıkrasında yazılı şartlarla izin almadan, aynı maddenin 1 nci fıkrası hükmüne aykırı olarak kazanç amacıyla özel büro açan, veya 1 nci ve 2 nci fıkrası hükümlerine riayet etmekte beraber, aynı maddenin son fıkrası hükmüne aykırı olarak işçilerden ücret alan, özel ve tüzel kişilerin bu 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 evvelce verilen para cezasının iki katı ile birlikte altı aydan az olmamak üzere hapis cezası da hükmolunur.

*İş hayatının denetleme ve teftişine ilişkin cezalar*

**MADDE 106.** — I - Bu kanunun 89 ncu maddesinin 2 nci fıkrasında sayılan ödevleri yerine getirmiyen ve aynı maddenin 1 nci fıkrasında kendilerine yetki verilen memurlara karşı gereken kolaylığı göstermiyen işveren veya işveren vekilleri, 93 ncu madde gereğince çıkarılacak tüzük hükümlerine ve aynı maddenin 2 nci fıkrasındaki bildiri şartına uymıyan işveren veya işveren vekilleri, 94 ncu maddenin 1 nci fıkrasındaki yasaklara riayet etmiyen işveren veya işveren vekilleri hakkında 2 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 94 ncu maddenin 2 nci bendindeki yasaklara riayet etmiyen işçiler hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına,

Hükmolunur.

Yukarıdaki fıkralardaki fiillerin tekrerrüü halinde cezalar iki kat artırılır.

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

Fiilin tekrerrüü halinde evvelce hükmedilen cezalar bir kat artırılarak uygulanır.

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

A) 3008 sayılı Kanun ve bu kanunu değiştiren; 3516, 3612, 5518, 5842, 5863, 6298, 7284, 7285, sayılı kanunlar,

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

- C) 6032 sayılı Kanun,
  - Q) 7467 sayılı Kanun,
  - D) 5953 sayılı Kanunu değiştiren 6253 sayılı Kanuna ek 2 nci maddesi,
  - E) 6379 sayılı Kanunun 41 nci maddesi,
- Yürürlükten kaldırılmıştır.

**GEÇİCİ MADDE 4. —** 5521 sayılı iş 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 mensub oldukları işçi sayısı en çok olan konfederasyonca, işveren üyeler ise varsa en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonca yoksa o yerdeki sanayi odası yoksa Ticaret ve Sanayi Odası Meclisince seçilecek 6 şar aday arasından bir asil ve üç yedek olmak üzere Adalet ve Çalışma bakanlıklarınca tâyin olunur.

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

- C) 6032 sayılı Kanun,
- Ç) 7467 sayılı Kanun,
- D) 5953 sayılı Kanunu değiştiren 6253 sayılı Kanuna ek 2 nci maddesi,  
Yürürlükten kaldırılmıştır.

**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 mensub oldukları işçi sayısı en çok olan konfederasyonca, işveren üyeler ise varsa en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca yoksa Türkiye Ticaret Odaları ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliğince seçilecek 6 şar aday arasından bir asıl ve üç yedek olmak üzere Adalet ve Çalışma Bakanlıklarınca tâyin olunur.

GEÇİCİ KOMİSYONUN GENEL KURULA TAVSİYELERİ

**İŞ KANUNU TASARISI**

**I**

**BİRİNCİ BÖLÜM**

Genel hükümler

*Tarifler*

**MADDE 1.** — Kesinleşmiştir.

**MADDE 2.** — Kesinleşmiştir.

*İşyerini bildirme*

**MADDE 3.** — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmemiştir.

**MADDE 4.** — Kesinleşmiştir.

*İstisnalar*

**MADDE 5.** — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmemiştir.

*Sanayi ve ticaret işleri*

**MADDE 6.** — Kesinleşmiştir.

*Bildirimin yazılı olması*

**MADDE 7.** — Kesinleşmiştir.

*Sürekli ve süreksiz işler*

**MADDE 8.** — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.

**İKİNCİ BÖLÜM**

Hizmet akdi

*Yazılı akit*

**MADDE 9.** — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.

*Takım sözleşmesi*

**MADDE 10.** — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.

*Yazılı akdin şekli*

**MADDE 11.** — Kesinleşmiştir.

*Deneme Süresi*

**MADDE 12.** — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.

*Akdin çözümlenmesinde bildirim*

**MADDE 13.** — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.

*Kıdem tazminatı*

**MADDE 14.** — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.

*Yeni işverenin sorumluluğu*

**MADDE 15.** — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.

*İşçinin bildirimsiz fesih hakkı*

**MADDE 16.** — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.



*İşverenin bildirimsiz fesih hakkı*

**MADDE 17.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirilmesi benimsenmiştir.

*Âkdi çözüme hakkını kullanma öneli*

**MADDE 18.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirilmesi benimsenmiştir.

*Yeni iş arama izni*

**MADDE 19.** — Kesinleşmiştir.

*Çalışma belgesi*

**MADDE 20.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirilmesi benimsenmiştir.

*Çalışma ve kimlik kartesi*

**MADDE 21.** — Kesinleşmiştir.

*Kantin açılması*

**MADDE 22.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirilmesi benimsenmiştir.

*İşverenin ödeme sorumluluğu*

**MADDE 23.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirilmesi benimsenmiştir.

*Toplu işçi çıkarma*

**MADDE 24.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirilmesi benimsenmiştir.

*Sakat ve eski hükümlü çalıştırma*

**MADDE 25.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirilmesi benimsenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Tarif

**MADDE 26.** — Kesinleşmiştir.

*Askerlik ve kanundan doğan çalışma*

**MADDE 27.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirilmesi benimsenmiştir.

*Ücretin saklı kısmı*

**MADDE 28.** — Kesinleşmiştir.

*Kamu tüzel kişilerine ve bunların bazı kuruluşlarına ilişkin ödevler*

**MADDE 29.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirilmesi benimsenmiştir.

*Ücret hesap pusulası*

**MADDE 30.** — Kesinleşmiştir.

*Zarar karşılığı kesinti*

**MADDE 31.** — Kesinleşmiştir.

*Ücret kesintisi*

**MADDE 32.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirilmesi benimsenmiştir.

*Asgari ücret*

**MADDE 33.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirilmesi benimsenmiştir.

*Yarım ücret*

MADDE 34. — Kesinleşmiştir.

*Fazla çalışma ücreti*

MADDE 35. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirisi benimsenmiştir.

*Zorunlu sebeple fazla çalışma*

MADDE 36. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirisi benimsenmiştir.

*Olağanüstü hallerde fazla çalışma*

MADDE 37. — Kesinleşmiştir.

*Cumartesi günü ücreti*

MADDE 38. — Kesinleşmiştir.

*Bayram, genel tatil günlerinde kapanma*

MADDE 39. — Kesinleşmiştir.

*Saklı haklar*

MADDE 40. — Kesinleşmiştir.

*Hafta tatili ücreti*

MADDE 41. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirisi benimsenmiştir.

*Genel tatil ücreti*

MADDE 42. — Kesinleşmiştir.

*Hafta arasında hafta tatili*

MADDE 43. — Kesinleşmiştir.

*Geçici iş göremezlik*

MADDE 44. — Kesinleşmiştir.

*Ücret şekillerine göre tatil ücreti*

MADDE 45. — Kesinleşmiştir.

*Tatil ücretine girmiyen kısımlar*

MADDE 46. — Kesinleşmiştir.

*Yüzdelerin ödenmesi*

MADDE 47. — Kesinleşmiştir.

*Yüzdelerin belgelenmesi*

MADDE 48. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirisi benimsenmiştir.

*Yıllık ücretli izin*

MADDE 49. — Kesinleşmiştir.

*Yıllık ücretli izin hakkının belirtilmesi*

MADDE 50. — Kesinleşmiştir.

*Çalışılmış gibi sayılan haller*

MADDE 51. — Kesinleşmiştir.

*Yıllık ücretli iznin uygulanması*

MADDE 52. — Kesinleşmiştir.

*İşverenin değişmesi*

MADDE 53. — Kesinleşmiştir.

*İzin ücreti*

MADDE 54. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirisi benimsenmiştir.

*İzinde çalışma yasağı*

MADDE 55. — Kesinleşmiştir.

*Akdin bozulmasında izin ücreti*

MADDE 56. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirisi benimsenmiştir.

*Yönetmelik*

MADDE 57. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirisi benimsenmiştir.

*İzin defteri*

MADDE 58. — Kesinleşmiştir.

*Sigorta primi*

MADDE 59. — Kesinleşmiştir.

*Ücretten indirme yapılamıyacağı*

MADDE 60. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirisi benimsenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşin düzenlenmesi

*İş süresi*

MADDE 61. — Kesinleşmiştir.

*İş süresinden sayılan haller*

MADDE 62. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirisi benimsenmiştir.

*Saat ayarı*

MADDE 63. — Kesinleşmiştir.

*Ara dinlenmesi*

MADDE 64. — Kesinleşmiştir.

*Gece süresi*

MADDE 65. — Kesinleşmiştir.

*Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri*

MADDE 66. — Kesinleşmiştir.

*Çocukları çalıştırma yasağı*

MADDE 67. — Kesinleşmiştir.

*Yer ve su altında çalıştırma yasağı*

MADDE 68. — Kesinleşmiştir.

*Gece çalıştırma yasağı*

MADDE 69. — Kesinleşmiştir.

*Analık halinde çalıştırma yasağı*

**MADDE 70. — Kesinleşmiştir.**

*İşçi çizelgeleri*

**MADDE 71. — Kesinleşmiştir.**

*Tüzükler*

**MADDE 72. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.**

BEşİNCİ BÖLÜM

*İşçi sağlığı ve güvenliği*

*Sağlık ve güvenlik şartları*

**MADDE 73. — Kesinleşmiştir.**

*Sağlık ve güvenlik tüzükleri*

**MADDE 74. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmemiştir.**

*İşin durdurulması*

**MADDE 75. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmemiştir.**

*İşçi sağlığı*

**MADDE 76. — Kesinleşmiştir.**

*İşçi yasağı*

**MADDE 77. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.**

*Ağır ve tehlikeli işler*

**MADDE 78. — Kesinleşmiştir.**

*Rapor*

**MADDE 79. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.**

*Rapor*

**MADDE 80. — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.**

*Tüzük*

**MADDE 81. — Kesinleşmiştir.**

*Çeşitli tüzükler*

**MADDE 82. — Kesinleşmiştir.**

ALTINCI BÖLÜM

*İş ve işçi bulma*

*İş ve işçi bulma görevi*

**MADDE 83. — Kesinleşmiştir.**

*İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevi*

**MADDE 84. — Kesinleşmiştir.**

*Yasaklar*

**MADDE 85. — Kesinleşmiştir.**

*Tüzük*

**MADDE 86.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.

*Taşımada öncelik*

**MADDE 87.** — Kesinleşmiştir.

YEDİNCİ BÖLÜM

*İş hayatının denetim ve teftişi*

*Devletin yetkisi*

**MADDE 88.** — Kesinleşmiştir.

*Yetkili makam ve memurlar*

**MADDE 89.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.

*Yetkili memurların ödevi*

**MADDE 90.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.

*Resim bağışıklığı*

**MADDE 91.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.

*Sair merciler tarafından yapılan teftişler*

**MADDE 92.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.

*Teftiş defteri*

**MADDE 93.** — Kesinleşmiştir.

*İşçi ve işvereninin sorumluluğu*

**MADDE 94.** — Kesinleşmiştir.

*Zabitann yardımı*

**MADDE 95.** — Kesinleşmiştir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

*Sosyal Sigortalar*

*Devletin fonksiyonu*

**MADDE 96.** — Kesinleşmiştir.

DOKUZUNCU BÖLÜM

*Ceza hükümleri*

*Genel hükümlere ilişkin cezalar*

**MADDE 97.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmemiştir.

*Hizmet akdine ilişkin cezalar*

**MADDE 98.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.

*Ücrete ilişkin cezalar*

**MADDE 99.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.

*İşin düzenlenmesine ilişkin cezalar*

**MADDE 100.** — Cumhuriyet Senatosunun değiştirişi benimsenmiştir.

*İşçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezalar*

- MADDE 101. — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.  
MADDE 102. — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmemiştir.  
MADDE 103. — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.  
MADDE 104. — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmemiştir.

*İş ve işçi bulma ile ilişkin cezalar*

- MADDE 105. — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.

*İş hayatının denetleme ve teftişine ilişkin cezalar*

- MADDE 106. — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmemiştir.  
MADDE 107. — Kesinleşmiştir.

ONUNCU BÖLÜM

*Son hükümler*

- MADDE 108. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 109. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 110. — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.  
GEÇİCİ MADDE 1. — Kesinleşmiştir.  
GEÇİCİ MADDE 2. — Kesinleşmiştir.  
GEÇİCİ MADDE 3. — Kesinleşmiştir.  
GEÇİCİ MADDE 4. — Cumhuriyet Senatosunun değişikliği benimsenmiştir.  
MADDE 111. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 112. — Kesinleşmiştir.