

Dönem : 3  
Toplantı : 2

MILLET MECLİSİ S. Sayısı : 239 a 2 nci ek

**İş kanunu tasarisına dair Cumhuriyet Senatosu Başkanlığı tezkeresi ve Cumhuriyet Senatosunca yapılan değişiklikler hakkında Millet Meclisi 1 numaralı Geçici Komisyon raporu (1/347)**

(Not : Cumhuriyet Senatosu S. Sayısı : 1640)

*Cumhuriyet Senatosu  
Genel Sekreterliği  
Kanunlar Müdürlüğü  
Sayı : 11432, 1/1228*

31 . 7 . 1971

MILLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 14 . 6 . 1971 gün ve 1919 sayılı yazımız:

İş kanunu tasarisının, Millet Meclisince kabul olunan metni, Cumhuriyet Senatosu Genel Kurulunun 29 . 7 . 1971 tarihli 95 nci Birleşiminde değiştirilerek ve açık oyla kabul edilmiş, dosya ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Saygılarımla.

*Tekin Arıburun  
Cumhuriyet Senatosu Başkanı*

Açık oy neticesi : 106

Kabul : 105  
Ret : 1

Not : Bu tasarı Genel Kurulun 27 . 7 ; 28 . 7 ; 29 . 7 . 1971 tarihli 93, 94 ve 95 nci birleşimlerinde görüşülmüştür.

**1 numaralı Geçici Komisyonu raporu**

*Millet Meclisi  
1 numaralı Geçici Komisyon  
Esas No. : 1/347*

10 . 8 . 1971

**Millet Meclisi Başkanlığına**

Cumhuriyet Senatosu Genel Kurulunun 29 . 7 . 1971 tarihli 95 nci Birleşiminde İş kanunu tasarisının, 2, 5, 6, 13, 14, 17, 20, 22, 24, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 33, 41, 42, 45, 47, 48, 50, 51, 65, 69, 75, 78, 79, 80, 81, 93, 98, 99, 100, 104, 105, 106, 108 geçici madde 1 ve geçici madde 4 ve 111 nci maddelerin değiştirilerek kabul edilip Komisyonumuza havale edilmiştir.

Komisyonumuz 9 . 8 . 1971 tarihinde toplanarak Millet Meclisince kabul edilip Cumhuriyet Senatosunca metinden çıkarılan ve yeniden düzenlenen geçici 4 ncü madde ile birlikte Cumhuriyet Senatosunca yapılan değişiklikleri aynen benimsenmiştir.

Genel Kurula arz edilmek üzere Yüksek Başkanlığa saygiyla sunulur.

Kayseri	Sözcü	Kâtip	Adana
E. Turgut	Çorum	Yozgat	Ş. Yılmaz
Erzurum	A. Topçubaşı	A. Bastürk	İçel
R. Danışman	İzmir	Denizli	T. Özgüner
	B. Asutay	Söz hakkım mahfuz	
		H. Korkmazcan	

MİLLET MECLİSİNİN KABUL ETTİĞİ METİN

**İŞ KANUNU TASARISI**

**BİRİNCİ BÖLÜM**

Genel hükümler

*Uygulama alanı*

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

*Istisnalar*

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

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
  2. Tarım işlerinde (Orman tâli yolları dâhil),
  3. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmıyarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
  4. Ev hizmetlerinde,
  5. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde,
  6. 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında,
  7. Aile ekonomisi hududu içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,
  8. Konutların kapıcılık hizmetlerinde,
  9. Sporcular hakkında,
  10. Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde çalışanlar hakkında,
  11. Rehabilitasyon edilenler hakkında,
- Şu kadar ki,
- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
  - b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işleri,
  - c) Tarım sanatları ile tarım aletleri makina ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda görülen işler,
  - ç) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
  - d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilâtı durumunda olan park ve bahçe işleri,
  - e) Kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,
  - f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmiyen ve tarım işlerinden sayılmıyan, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsilleri ile ilgili işler.

Bu kanun hükümlerine tabidir.

*Sanayi ve ticaret işleri*

**MADDE 6.** — 1. Bu kanunun uygulanması bakımından sanayiden sayılacak işler şunlardır:

- a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler,
- b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,

CUMHURİYET SENATOSUNUN KABUL ETTİĞİ METİN

İŞ KANUNU TASARISI

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel hükümler

*Uygulama alanı*

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

*Istisnalar*

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

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
  2. Tarım işlerinde (Orman tâli yolları dâhil),
  3. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmıyarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
  4. Ev hizmetlerinde,
  5. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde,
  6. 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında,
  7. Aile ekonomisi hududu içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,
  8. Konutların kapıcılık hizmetlerinde,
  9. Sporcular hakkında,
  10. Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde çalışanlar hakkında,
  11. Rehabilite edilenler hakkında,
- Şu kadar ki,
- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
  - b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
  - c) Tarım sanatları ile tarım aletleri makina ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda görülen işler,
  - ç) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
  - d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilâtı durumunda olan park ve bahçe işleri,
  - e) Kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,
  - f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmiyen ve tarım işlerinden sayılmıyan, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsılları ile ilgili işler.
- Bu kanun hükümlerine tabidir.

*Sanayi ve ticaret işleri*

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

- a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler,
- b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

- c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri,
- ç) Bina yapılması ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sınaî yapım işleri,
- d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lâğım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,
- e) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma işleri,
- f) Su ve gaz tesisatı, kurma ve işletmesi işleri,
- g) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri,
- h) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri,
- i) Karada taşıma işleri,
- ı) Göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri,
- j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri,
- k) Basımevlerinde yapılan işler.

II - Bu kanunun uygulanması bakımından ticaretten sayılan işler şunlardır :

- a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınaî ürün ve malların alımı ve satımı işleri,
- b) Bankacılık gibi para tedavülü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,
- c) Denizlerde çalışan su ürünleri müstahsilleri ile ilgili işler,

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

*Akden feshinde bildirim*

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

**Hizmet Akdi :**

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- ç) İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş olur.

**B)** Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

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

İşveren, işçinin ihbar önellere ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

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

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

- c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri,
- ç) Bina yapılması ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sınaî yapım işleri,
- d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lâğım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,
- e) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma işleri,
- f) Su ve gaz tesisatı, kurma ve işletmesi işleri,
- g) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri,
- h) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri,
- i) Karada taşıma işleri,
- ı) Göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri,
- j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri,
- k) Basım evlerinde yapılan işler.

II - Bu kanunun uygulanması bakımından ticaretten sayılan işler şunlardır :

- a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınaî ürün ve malların alımı ve satımı işleri,
- b) Bankacılık gibi para tedavülü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,
- c) Denizlerde çalışan su ürünleri müstahsilleri ile ilgili işler,

III - Yukarıda yazılı işler dışında kalan başka bir işin kanunun uygulanması bakımından sanayi ve ticaret işlerinden sayılıp sayılmamasını belirtmeye Çalışma Bakanlığı yetkilidir.

#### *Akdin feshinde bildirim*

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

**Hizmet akdi :**

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- ç) İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

**Feshedilmiş olur.**

**B) Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.**

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

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

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

**Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.**

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*Kıdem tazminatı*

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

Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır.

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

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

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni vârislerine ödenir.

Bu süre hizmet akidleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

*İşverenin bildirimsiz fesih hakkı*

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

I - Sağlık sebepleri :

a) İşçinin kendi kastı dışında veya derli toplu olmıyan yaşayışından yahut içkiye 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 bağdaşamayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,

(a) fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı : Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13 ncü maddedeki bildirim önelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70 ncı 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 söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

*Kıdem tazminatı*

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

Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır.

İhtiyarlık aylığı bakımından bağlı buldukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini fesheden işçiler de yukarıdaki fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. İşçinin bu fıkra hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için ihtiyarlık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma ve sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır.

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

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni vârislerine ödenir.

Bu süre hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

*İşverenin bildirmsiz 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 kasdından veya derli toplu olmıyan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

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

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

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

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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

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

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

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

e) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla 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 ödiyemiyecek derecede hasara veya kayba uğratması,

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

### *Çalışma belgesi*

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

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idarelerden veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinden yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlardan veya bunlara bağlı işyerlerinden yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı işyerlerinden çıkan işçinin aldığı belgeler hakkında yukarıki onama hükmü uygulanmaz.

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

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

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

Bu belgeler her türlü resim ve harctan muafır.

### *Kantin açılması*

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

a) İşçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa,



(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Çalışma belgesi*

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

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idarelerden veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinden yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlardan veya bunlara bağlı işyerlerinden yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı işyerlerinden çıkan işçinin aldığı belgeler hakkında yukarıki onama hükmü uygulanmaz.

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

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

Belgenin vaktinde verilmemesinden veyahut belgede doğru olmıyan yazılar bulunmasından zarar gören işçi veyahut bu işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden zarar ve ziyan isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harctan muaftır.

### *Kantin açılması*

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

a) İşçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa,

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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

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

İşçiler kantinlerden alış veriş etmeye zorlanamaz.

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

#### *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, işleri çıkarmadan en az bir ay önce ilgili çalışma müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek zorundadırlar.

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

#### *Sakat ve eski hükümlü çalıştırma*

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

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

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

Çalıştırılır.

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

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

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

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlara veya bun-

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

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

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

İşçiler kantinlerden alış veriş etmeye zorlanamaz.

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

#### *Toplu işçi çıkarma*

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

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

#### *Sakat ve eski hükümlü çalıştırma*

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

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

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

**Çalıştırılır.**

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

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

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

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunda verilmiş yetkiye dayanarak kurulan banka ve kuruluşlara veya bun-

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

lara bağlı işyerlerinin İş Kanununa tabi olmayan daire ve kurumlarında çalıştırılan kimselerin de sakat ve eski hükümlüler arasında ayrılması hakkındaki gerekli usul ve şartlar ile bunun oran ve tutarları ve hangi işlerde çalıştırılacakları yukarıda sözü geçen yönetmelikte gösterilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Ücret

#### Tarif

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Ücret hesap pusulası*

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

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

lara bağlı işyerlerinin iş Kanununa tabi olmayan daire ve kurumlarında çalıştırılan kimselerin de sakat ve eski hükümlüler arasından ayrılması hakkındaki gerekli usul ve şartlar ile bunun oran ve tutarları ve hangi işlerde çalıştırılacakları yukarıda sözü geçen yönetmelikte gösterilir.

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### Ücret

#### Tarif

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Ücret hesap pusulası*

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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

Bu işlemler her türlü resimden muaftır.

#### *Zarar karşılığı kesinti*

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

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

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

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

#### *Ücret kesintisi*

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

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye hemen sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten veya parça parça 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 milli bankalardan birine kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birlikte bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

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

#### *Asgari Ücret*

**MADDE 33.** — Hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi, gemiadamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tesbit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki 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, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı, Devlet Plânlama Teşkilâtından konu ile ilgili dairenin Başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri 5,

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

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

Bu işlemler her türlü resimden muaftır.

#### *Zarar karşılığı kesinti*

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

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

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

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

#### *Ücret kesintisi*

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

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

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek millî bankalardan birine kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. 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 ve bu kanunun kapsamına giren her türlü işçi ile gemiadamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tesbit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tesbit edilir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonu, Çalışma Bakanlığının tesbit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı, Devlet Planlama Teşkilâtından konu ile ilgili dairenin Başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bün-

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

bünyesinde en çok işçi ve temsil eden en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin değişik iş kollarından seçecekleri beşer temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tesbit Komisyonu en az on üyesinin katılmasıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu kararı sağlar.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmî Gazetede yayınlanarak 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.

#### *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 akdî tatil günleri ve 38 ve 62 nci maddelere göre kısmen veya tamamen çalışılmıyan Cumartesi günleri,

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

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

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

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

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

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

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

#### *Genel tatil ücreti*

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

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

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



(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

yesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tesbit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çokluk sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tesbiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Çalışma ve Maliye bakanlıklarının ortaklaşa hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

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

### *Hafta tatili ücreti*

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

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

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

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

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

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

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

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

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

### *Genel tatil ücreti*

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

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

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*Ücret şekillerine göre tatil ücreti*

**MADDE 45.** — İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen yevmiyesidir.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil yevmiyesi, bir ödeme süresinde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

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

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

*Yüzdelerin ödenmesi*

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

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

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

*Yüzdelerin belgelenmesi*

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

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

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

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

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

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

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

*Yıllık ücretli izin hakkının belirtilmesi*

**MADDE 50.** — Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

*Ücret şekillerine göre tatil ücreti*

**MADDE 45.** — İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen yevmiyesidir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil yevmiyesi, bir ödeme süresinde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücretinin sekiz katıdır. Hasta, izinli veya sair sebeplerle mâzeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 41, 42, 43 nci madde hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışanlara ayrıca çalıştığı her o gün için bir tatil yevmiyesi ödenir.

*Yüzdelerin ödenmesi*

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

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

Yüzdelerden toplanan paraların hak sahibi işçiler arasında hangi esaslar ve orantılar çerçevesinde dağıtılacağı Toplu İş Sözleşmelerinde veya hizmet akitlerinde gösterilir.

*Yüzdelerin belgelenmesi*

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

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

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

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

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

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

*Yıllık ücretli izin hakkının belirtilmesi*

**MADDE 50.** — Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu ka-

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

ki; bir işverenin bu kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

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

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

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

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

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile, aynı bakanlığa bağlı tüzel kişiliklerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

#### *Çalışılmış gibi sayılan haller*

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

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

#### *Gece süresi*

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

II - Bâzi işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurduca bâzı bölgelerinin iklim ve âdet ayrılıkları bakımından, iş hayatına ilişkin (Gece) başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

dar ki; bir işverenin bu kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

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

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

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

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

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

#### *Çalışılmış gibi sayılan haller*

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

- a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,
- b) Kadın işçilerin 70 nci madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya her hangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler, (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.)

ç) Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü, (İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla)

- d) 62 nci maddede sözü geçen zamanlar,
- e) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- f) 5153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,

g) İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili milletlerarası teşekküllerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,

h) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana ve babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,

i) İşveren tarafından verilen öbür izinler,

1) Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

#### *Gece süresi*

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

II - Bâzı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bâzı bölgelerinin iklim ve âdet ayrılıkları bakımından, iş hayatına ilişkin (Gece) başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

saatlerinin ayarlanması, yahut çeşitli işler için erkek, kadın ve çocuk işçiler hakkında (Gece) deyiminden anlaşılacak gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle bir numaralı fıkradaki genel hükmün uygulama şekillerini tesbit etmek yahut bâzı gece çalışmalarına her hangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işlerde işçilerin gece çalıştırılmalarını yasak etmek üzere Çalışma Bakanlığınca tüzükler hazırlanabilir.

III - İşçilerin gece çalışmaları 8 saati geçemez.

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

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

#### *Gece çalıştırma yasağı*

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

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

#### *İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması*

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

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

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

**İşçi Temsilcisi :**

- a) İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden 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.

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

saatlerinin ayarlanması, yahut çeşitli işler için erkek, kadın ve çocuk işçiler hakkında (gece) deyiminden anlaşılacak gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci bendeki genel hükmün uygulama şekillerini tesbit etmek yahut bazı gece çalışmalarına her hangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işlerde işçilerin gece çalıştırılmalarını yasak etmek üzere Çalışma Bakanlığınca tüzükler hazırlanabilir.

III - İşçilerin gece çalışmaları 8 saati geçemez.

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

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

#### *Gece çalıştırma yasağı*

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

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

#### *İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması*

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

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

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

İşçi temsilcisi :

a) İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın;

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

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.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

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

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

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

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

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

F) Bu maddenin (A) ve (B) bendleri gereğince makina, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren, ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

#### *Ağır ve tehlikeli işler*

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

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

#### *Rapor*

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

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

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harctan muaftır.

#### *Rapor*

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

Bu raporlar her çeşit resim ve harctan muaftır.



(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

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

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

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

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

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

F) Bu maddenin (A) ve (B) bendleri gereğince makina, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren, ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

#### *Ağır ve tehlikeli işler*

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

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

#### *Rapor*

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

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

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve haretan muafittir.

#### *Onsekiz yaşından küçük işçiler için rapor*

**MADDE 80.** — 12 den 18 yaşına kadar (18 dâhil) çocukların her hangi bir işe alınmalarından önce; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri; bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye tâbiplerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaş dolduruncaya kadar en az 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.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

*Tüzük*

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

*Teftiş defteri*

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

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

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

*Hizmet akdine ilişkin cezalar*

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

II - 10 ncu maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmayan,

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

IV - 19 ncu maddede belirtilen bildirim öneleri 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 kantin açan ve aynı maddedeki hükümlere aykırı hareket eden,

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

VII - işçilerin 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 tekrürü halinde evvelce verilen para cezasının iki katı,

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

*Ücrete ilişkin cezalar*

**MADDE 99.** — A) işçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden yahut hizmet akdinden doğan ve 26 ncı maddede tarif edilen ücretini süresi içinde kasden tam olarak ödemiyen veya

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

Birinci fıkrada yazılı tabipliklerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi Sıhî Kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir. Bu raporlar her çeşit resim ve harctan muaftır.

*Gebe ve emzikli kadınlar için tüzük*

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

*Teftiş defteri*

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

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

*Hizmet akdine ilişkin cezalar*

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

II - 10 ncu maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmayan,

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

IV - 19 ncu maddede belirtilen bildirim önelleri içinde 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 kantin açan ve aynı maddedeki hükümlere aykırı hareket eden,

Beş işçiye kadar çalıştıran işveren veya vekili hakkında 100 liradan, daha fazla işçi çalıştıranlar için 500 liradan az olmamak üzere hafif para cezası ve tekerrürü 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 uymayan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına ve tekerrürü halinde evvelce verilen para cezasının iki katı,

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

İşveren veya vekili hakkında yükümlü olduğu her sakat ve eski hükümlü için 500 liradan 1 000 liraya kadar para cezası hükmolünür.

*Ücretle ilişkin cezalar*

**MADDE 99.** — A) İşçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden yahut hizmet akdinden doğan ve 26 ncü maddede tarif edilen ücretini süresi içinde kasden tam olarak ödemiyen veya

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her işçiye karşılık 50 liradan az olmamak üzere nispi para cezası hükmolunur.

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

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

II - 33 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 ücretleri noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında (B) bendinin 1 nci fıkrasında sözü geçen cezalar,

III - 48 nci maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymıyan, 52 nci maddenin son fıkrasında anılan ücretsiz ilâve izni vermiyen ve ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemiyen veya 56 ncı maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin feshi halinde bu izne ait ücreti ödemiyen, 57 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak olan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden veya 60 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 değiştirmıyen, 67 nci madde hükmüne aykırı olarak onaltı yaşından küçük çocukları günde sekiz saatten fazla çalıştıran veya okul zamanını bu madde hükmüne göre uygulamıyan, 68 nci madde hükmüne aykırı olarak bu maddede zikredilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 69 ncu maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin 1 nci fıkrasındaki yazılı yasağa uymıyan, 70 nci maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran, 72 nci maddeye istinaden çıkarılacak tüzük hükümlerine uymıyan, işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

MADDE 104. — Bu kanunun 77 nci maddesi hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına, ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya 78 nci maddede anılan tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 79 ncu madde hükmü gereğince işçilere doktor raporu 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

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her işçiye karşılık 50 liradan az olmamak üzere nispi para cezası hükmolunur.

Fiilin tekrarı halinde evvelce verilmiş olan para cezasının iki kati hükmolunur.

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

II - 33 ncu maddede anılan Komisyonun tesbit ettiği asgari ücretleri işçiye ödemeyen veya noksan ödiyen 34 ncu maddede işaret edilen sebepler dolayısıyla çalışmayan işçiye yarım ücret ödemeyen 35 nci maddede yazılı şartlar dışında fazla çalışma yapan veya aynı maddede gösterilen fazla çalışma ücretini ödemeyen veya noksan ödiyen 36 ve 37 nci maddelerdeki hükümlere aykırı olarak çalışma yaptıran veya fazla çalışmaya ait ücretleri ödemeyen veya noksan ödiyen 38, 41, 42, 43, 47 ve 54 ncu maddelerdeki şartlar ve usullere uymuyarak bu maddelerde gösterilen ücretleri noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında (B) bendinin 1 nci fıkrasında sözü geçen cezalar,

III - 48 nci maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymıyan, 52 nci maddenin son fıkrasında anılan ücretsiz ilâve izni vermeyen ve ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemeyen veya 56 nci maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin feshi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen, 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 ncu maddedeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamıyan veya işçileri 65 nci maddeye aykırı olarak geceleri sekiz saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 67 nci madde hükmüne aykırı olarak onaltı yaşından küçük çocukları günde sekiz saatten fazla çalıştıran veya okul zamanını bu madde hükmüne göre uygulamıyan, 68 nci madde hükmüne aykırı olarak bu maddede zikredilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 69 ncu maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin 1 nci fıkrasındaki yazılı yasağa uymıyan, 70 nci maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran, 72 nci maddeye istinaden çıkarılacak tüzük hükümlerine uymıyan, işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

MADDE 104 — Bu Kanunun 77 nci maddesi hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına, ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya 78 nci maddede anılan tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 79 ncu madde hükmü gereğince işçilere doktor raporu almıyan veya istek halinde ilgili memura göstermeyen, 80 nci madde gereğince alınması gereken raporu almıyan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermeyen işveren veya işveren vekili hakkında 500 liradan az olmamak üzere

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

re ağır para cezasına, 81 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak tüzükte gösterilen şartlara uymıyan, 82 nci maddede anılan tüzük hükümlerini yerine getirmiyen işveren veya işveren vekilî hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

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

*İş ve İşçi Bulma ile ilişkin cezalar*

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

Tekerrürü halinde evvelce verilen para cezasının iki katı ile birlikte altı aydan az olmamak üzere hapis cezasına da hükmolunur.

*İş hayatının denetleme ve teftişine ilişkin cezalar*

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

Hükmolunur.

Yukardaki fıkralarda fiillerin tekrerrürü halin de cezalar iki kat artırılır.

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

Fiilin tekrerrürü halinde evvelce hükmedilen cezalar bir kat artırılarak uygulanır.

**MADDE 108.** — Bu Kanunun cezaî hükümlerini tatbıke mahallî Sulh Ceza Mahkemeleri yetkilidir.

İşbu dâvalar acele mevaddandır.

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

B) Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce 3003 sayılı Kanuna göre Mahallî Asgari Ücret tesbit komisyonlarınca alınır da henüz kesinleşmemiş bulunan kararlarla bunlara ilişkin her türlü işlemler durdurulur.

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

(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

re ağır para cezasına, 81 nci maddede 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 tekrarı halinde evvelce verilen para cezasının iki katı hükmolunur.

*İş ve İşçi Bulma ile İlişkin Cezalar*

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

Bu kanunun 85 nci maddesinin 1 nci fıkrası hükmüne aykırı olarak dış ülkelere işçi gönderme amacıyla çalışmaları tesbit edilenler hakkında 10 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası ve üç yıldan az olmamak üzere hapis cezası hükmolunur.

Tekrarı halinde verilen cezalar iki katına kadar artırılır.

*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 fıkrasındaki yasaklara riayet etmiyen işçiler hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına,

Hükmolunur.

Yukarıdaki fıkralardaki fiillerin tekrarı halinde cezalar iki kat artırılır.

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

Fiilin tekrarı halinde evvelce hükmedilen cezalar bir kat artırılarak uygulanır.

**MADDE 108.** — Bu kanunun cezai hükümlerini tatbik mahallî sulh ceza mahkemeleri görevlidir. 105 nci maddede yer alan eylemlerde ise as'ıye ceza mahkemeleri görevlidir.

Bu davalar acele mevaddandır.

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

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

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

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Ç) iptal edilen 931 sayılı Kanununun 109 ncu maddesinden doğan kıdem tazminatı hakkı saklıdır.

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

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

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



(Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin)

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

**D)** Bu kanunda sözü geçen yönetmelikler üçay içinde, tüzükler kanunun yürürlük tarihinden başlayarak en geç bir yıl içinde hazırlanır ve tüzük tasarıları Danıştaya tevdi tarihinden itibaren en geç iki ay içinde tetkik edilerek karara bağlanır.

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

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

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

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

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

1 Numaralı Geçici Komisyonun tavsiyeleri

İş Kanunu Tasarısı

- MADDE 1. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 2. — Benimsenmiştir.  
MADDE 3. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 4. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 5. — Benimsenmiştir.  
MADDE 6. — Benimsenmiştir.  
MADDE 7. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 8. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 9. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 10. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 11. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 12. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 13. — Benimsenmiştir.  
MADDE 14. — Benimsenmiştir.  
MADDE 15. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 16. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 17. — Benimsenmiştir.  
MADDE 18. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 19. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 20. — Benimsenmiştir.  
MADDE 21. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 22. — Benimsenmiştir.  
MADDE 23. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 24. — Benimsenmiştir.  
MADDE 25. — Benimsenmiştir.  
MADDE 26. — Benimsenmiştir.  
MADDE 27. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 28. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 29. — Benimsenmiştir.  
MADDE 30. — Benimsenmiştir.  
MADDE 31. — Benimsenmiştir.  
MADDE 32. — Benimsenmiştir.

- MADDE 33. — Benimsenmiştir.  
MADDE 34. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 35. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 36. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 37. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 38. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 39. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 40. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 41. — Benimsenmiştir.  
MADDE 42. — Benimsenmiştir.  
MADDE 43. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 44. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 45. — Benimsenmiştir.  
MADDE 46. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 47. — Benimsenmiştir.  
MADDE 48. — Benimsenmiştir.  
MADDE 49. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 50. — Benimsenmiştir.  
MADDE 51. — Benimsenmiştir.  
MADDE 52. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 53. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 54. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 55. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 56. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 57. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 58. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 59. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 60. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 61. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 62. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 63. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 64. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 65. — Benimsenmiştir.  
MADDE 66. — Kesinleşmiştir.

- MADDE 67. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 68. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 69. — Benimsenmiştir.  
MADDE 70. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 71. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 72. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 73. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 74. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 75. — Benimsenmiştir.  
MADDE 76. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 77. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 78. — Benimsenmiştir.  
MADDE 79. — Benimsenmiştir.  
MADDE 80. — Benimsenmiştir.  
MADDE 81. — Benimsenmiştir.  
MADDE 82. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 83. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 84. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 85. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 86. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 87. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 88. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 89. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 90. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 91. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 92. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 93. — Benimsenmiştir.  
MADDE 94. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 95. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 96. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 97. — Kesinleşmiştir.  
MADDE 98. — Benimsenmiştir.  
MADDE 99. — Benimsenmiştir.  
MADDE 100. — Benimsenmiştir.

MADDE 101. — Kesinleşmiştir.

MADDE 102. — Kesinleşmiştir.

MADDE 103. — Kesinleşmiştir.

MADDE 104. — Benimsenmiştir.

MADDE 105. — Benimsenmiştir.

MADDE 106. — Benimsenmiştir.

MADDE 107. — Kesinleşmiştir.

MADDE 108. — Benimsenmiştir.

MADDE 109. — Kesinleşmiştir.

MADDE 110. — Kesinleşmiştir.

GEÇİCİ MADDE 1. — Benimsenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 2. — Kesinleşmiştir.

GEÇİCİ MADDE 3. — Kesinleşmiştir.

GEÇİCİ MADDE 4. — Benimsenmiştir.

MADDE 111. — Benimsenmiştir.

MADDE 112. — Kesinleşmiştir.

