

S. Sayısı : 194

İş kanunu lâyihası ve muvakkat encümen mazbatası (I/162)

T. C.

Başvekâlet

Muamelât müdürlüğü

Sayı : 6/1319

30 - IV - 1935

Büyük Millet Meclisi Yüksek Reisliğine

İktisad vekilligince hazırlanan ve İcra Vekilleri Heyetince 24 - IV - 1935 te tadilen Yüksek Meclise arzı kararlaştırılan iş kanunu lâyihası, esbabı mucibeyi havi Şûrayı devlet tanzimat dairesi ve genel heyeti mazbatalarile birlikte sunulmuştur.

Başvekil

I. İnönü

Şûrayı devlet Tanzimat dairesi mazbatası

Alî iktisad meclisinin mütaleası alınarak İktisad vekâletince teklif olunan ((İş kanunu lâyihası) nın bir sureti gönderildiğinden ve lâyihanın birer sureti bütün vekilliklere gönderilerek mütaleaları varsa doğrudan doğruya Şûrayı devlete bildirilmesi yazılmış olduğundan bahisle alınacak mütalealarla birlikte kanun lâyihasının tetkiki ile sonunun bildirilmesi hakkında Yüksek Başvekâlet makamından Şûrayı devlet reisliğine yazılıb dairemize havale olunan 10 haziran 934 tarihli ve 6/1868 numaralı tezkere ve ilişiği kanun lâyihası, Dahiliye vekâletinden gelen 16 - VI - 934 ve Nafia vekâletinden gelen 9 - VII - 934 ve Sıhhat ve içtimâî muavenet vekâletinden gelen 30-VII-934 ve Maarif vekâletinden gelen 9 - VIII - 934 ve Adliye vekâletinden gelen 4 ve 21 - VIII - 934 ve Ziraat vekâletinden gelen 23 - IX - 934 ve Millî Müdafaa vekâletinden gelen 20 - X - 934 ve Gümrük ve inhisarlar vekâletinden gelen 21 - X - 934 ve Maliye vekâletinden gelen 4 - XI - 934 ve en sonra Hariciye vekâletinden gelen 8 - XI - 934 tarihli tezkerelerle birleştirilerek okundu:

Kanun lâyihasının müzakeresinde İktisad vekâletinin iş ve işçiler bürosu, iş ve işçiler şubesi müdürü Kasım ve İçtimâî basiret ve sigortalar şubesi müdürü Halûk Beyler hazır bulunarak bu baktaki tetkikleri neticelerini ve vekâletin noktaî nazarını izah etmişlerdir.

Lâyiha Alî iktisad meclisince hazırlanmış ve Meclisin teşkilâtı icabınca Büyük erkânı harbiye namına bir murahhasın da müzakerata iştirak etmiş olduğuna göre lâyiha esaslarının ciheti askeriyece kabul edilmiş olduğu tabii görüldüğü gibi vekâletlerden gelen mütalealar arasında yalnız bir kaç noktaya matuf olmak üzere Millî Müdafaa vekâletinin Levazım dairesi ifadesi ile yazılmış bir tezkeresi de bulunmakla beraber tatbikata taallük eden düşüncelerini anlamak ve mevcut teavün ve sigorta sandığı hakkında malûmat alınmak üzere Askerî fabrikalar uumum müdürü Eyub Paşa davet olunarak muayyen maddeler hakkında verdiği izahat dinlenilmiş ve şifahi izahatını teyid suretile yazılan mütaleanamesi de birleştirilmiştir.

Tetkikat sırasında şimdiye kadar bu babta müteaddit lâyihalar kaleme alındığı anlaşılmıştır. Bu cümleden olarak İktisad vekâletince mesai kanunu namı altında 120 maddelik bir lâyiha tanzim olunarak 13 - I - 340 tarihli İcra Vekilleri Heyeti kararile Büyük Millet Meclisine takdim kılınmış ve Ticaret encümenince iş mecellesi namı verilerek 99 maddeyi ihtiva etmek üzere bir lâyiha kaleme alınmış ise de Mecliste müzakere edilmemiştir.

İktisad vekâletince ikinci defa olarak hazırlanan ve iş kanunu namı verilen 36 maddelik bir lâyiha Şûrayı devlete tevdi olunarak Tanzimat dairesince tetkik ve mazbatası 7 - IV - 929 tarihlin-

de Heyeti umumiyece takdim edilmiş ise de Heyeti umumiyece müzakere sıralarında vekâletçe geri alınmıştır.

Bundan sonra İktisad vekâletince 192 maddelik diğer bir lâyiha hazırlanarak İcra Vekilleri Heyetinin 2 - III - 932 tarihli kararile Yüksek Meclise arz edilmiş ise de bilâhare bu da geri alınmıştır.

Bu defaki lâyiha evvelki lâyihanın meslek birlikleri ve saire gibi bazı kısımları hariç bırakılarak yeniden yapılan tetkikat üzerine Alî İktisad meclisince hazırlanmıştır.

Bu kanunun vazından maksad Türkiye amelesi ve işçilerinin hayat ve haklarını ve menfaatlerini göz önünde bulundurarak sâ-y ile sermaye arasında ahenk tesisine yarayacak hükümler vazı olduğundan lâyihanın maddeleri üzerine müzakereye girişmeden kanunun tatbikatta ne kadar genişliği olacağıın tesbiti zarurî görülmesiyle bu eihet düşünöldü:

Kanunun konmasında güdülen düşünceye göre bütün Türk işçisini içine alması gerekli görölmüş ve şu kadar ki işin ve zamanın icablarından doğan bazı düşüncelerle şimdilik kanunun dışında bırakılması zarurî görölen işler ve işçiler için istisnaî hükümler kabulünde mecburiyet görölmüştür.

Lâyhada kabul edilen umumî prensibler hakkında aid olduğu maddeler sırasında izahat verilmesi terih edilmiştir.

Tetkikat esnasında fransızca metinleri elde bulunan Fransız, Belçika ve İsviçre mevzuatı nazarı dikkate alındığı gibi diğer ecnebi memleketlerin mevzuatı hakkında İktisad vekâletince yaptırılan tetkikat neticelerinden de İktisad vekâleti namına müzakerelele iştirak eden müdür beylerden izahat almak suretile istifade edilmiştir.

Ziraat vekâletince kaleme alınan mütaleanamede, ziraat iş ve işçiliği ile sanayi iş ve işçiliği arasında büyük farklar bulunduğu ve bu lâyiha sırf sanayi işleri noktai nazarından hazırlanmış olub ziraat işlerinde bu kanun hükümlerinin tatbikına imkân bulunmadığı eihetle ziraat işleri için de ayrı bir lâyiha hazırlamak üzere bulunduğu ve gerçi altıncı maddede bu yolda bir kayid mevcut ise de ziraat işleri her hangi bir iltibasa mahal kalmamak ve aynı zamanda büyük ticarethaneler sahiblerle buralarda çalışan işçilerin de hukuku korunulmak üzere kanuna (Sanayi ve ticaret iş kanunu) ismi verilmekle beraber birinci maddeye ziraat işleri için istisnaiyet kaydinin konulması teklif edilmiş ise de kanunun umumiyeti hesabıle unvanının değıştirilmesine mahal görölmemiştir.

Kanunun şumul sahasını gösteren birinci maddesile beşinci ve altıncı maddeleri birbirile alı-kadar göröldüğünden birlikte müzakereleri eihetine gidilmiştir.

Lâyihanın birinci maddesinde kanunun birinci kısım hükümleri (Yani hizmet aktine ve işin tanzimine taallük eden birinci ve ikinci fasılda yazılı hükümler) yalnız sanayi müesseselerinde ve diğer kısımların hükümleri (Yani sıhhat ve koruma hükümleri, iş kazası sigortaları, iş bulma ve işçi bulma, ihtilâfların halli, teftiş ve murakabeye taallük eden hükümler) her türlü iş sahalarında çalışan işçilerle bunlara doğrudan doğruya veya vekil olarak iş verenler arasındaki iş münasebetlerine şamil olduğu gösterilmiştir.

Lâyihanın beşinci maddesinde, sanayi müessesesi sayılanlardan en az on işçi kullananların bu kanuna tâbi olacağı ve bu hükümler İktisad vekâletinin kararile daha az işçi kullanan sanayi müesseselerinde tatbik olunacağı yazılıdır.

Bu madde hakkında Nafia vekâletinin mütaleanamesinde bu iki fıkra arasında tezağ göröldüğü ve Ziraat vekâletinin mütaleanamesinde de tatbikatta müşkülât çıkabileceğinden işçi adedinin beşe tenzili ve ikinci cümleinin tayyi suretile madde hükmüne katıyet verilmesi muvafık olacağı yazılmıştır.

Lâyihanın altıncı maddesinde çiftçilik işleri ve baba ve ana veya vasi idaresi altında bir aile efradı arasında yapılan işlerin ayrıca kanunî bir sarahat olmadıkca bu kanun hükümlerine tâbi olmayacağı gösterilmiş olub Ziraat vekâletinin mütaleanamesinde ziraat işleri hakkında istisnaî hüküm birinci maddeye ilâve edilince bu maddeden çıkarılması icab edeceği dermeyan kılınmıştır.

Lâyiha da teklif olunan metinlerle bunlara karşı serdedilen itirazlar göz önüne getirilince aşağı-

daki neticeye varılmıştır.

Âlî iktisad meclisi encümeninin mazbatasında yazıldığı gibi deniz işlerindeki hizmet akdi ve iş münasebetleri hariç bırakıldığı gibi çiftçilik işlerinin hususiyeti itibarile ayrı tutulması ve birde baba, ana veya vasi idaresi altında bir aile efradı arasında yapılan işlerin de haric bırakıldığı anlaşılmıştır.

Deniz işleri münasebetleri deniz ticaret kanunile muayyen olup esasen işin hususiyeti istisnai hükümlere merbut kalmasına zarurî gösterecek mahiyette olduğu cihetle bunun istisnası tabî görülmüştür.

Çiftçilik işlerinin memleketimizdeki şimdiki vaziyeti kanun hükümlerinin tatbikına müsaid bulunmadığı şüphesizdir.

Ana, baba veya vasi idaresi altında bir ev içinde ve aile efradı arasında yapılan işlerinde bu kayıtlara tahammülü olmayacağı ve hususile kanunun himaye etmek istediği hak ve menfaatlerin bu şekilde ziyaa uğraması ihtimali varid bulunmayacağı cihetle bu istisnanın da aynen kabulü muvafık görülmüştür.

Bu iki istisnanın ayrı bir madde şeklinde muhafazasından ise birinci maddeye derci cihetine gidilmiştir.

Bir de on kişiden az işçi kullanan kimseler beşinci maddede bu kanunun hükümlerinden hariç bırakılmış olduğundan bu istisna hükmü de birinci maddeye ilâve edilmiştir. Şu kadar ki bunun mutlak olarak yazılması mahzur çıkarabileceği düşünüldüğünden (bir sene zarfında çalıştırdığı işçi mecmuunun vasatî miktarına nazaran günlük işçinin ondan az) olmamak üzere takyidi cihetine gidilmiştir.

Bundan başka kırk altıncı maddede işçilerin sıhhatini korumaya matuf hükümlerin aile efradı arasında da tatbik olunacağına dair hükmünde bu maddede yer bulması faideli görüldüğünden işçisinin adedi on kişiden az olan iş yerleriyle aile efradı arasında yapılan işlerde de tatbik olunacağı tasrih edilmiştir.

Lâyihanın ikinci maddesinde işçi tarif edilmiş ve yalnız bedeni hizmet erbabı için bir de emekçi tâbiri kullanılmış olup tarifin tanzihine ihtiyac görüldüğü gibi eski lâyihalarda tesadüf edildiği veçhile iş sahibinin tarifi de faideli olacağı düşünülmüş ve bunun ilâvesi ve bir de kimlerin (İş sahibi vekili) addolunacağı ve bunların mesuliyeti neden ibaret olacağı hakkında bir kayid konulması lüzumlu görülerek madde ona göre kaleme alınmıştır.

Lâyihanın üçüncü maddesinde bu kanunun tatbikında sanayi müessesesi sayılanlar tadad edilmiştir. Bu madde hakkında Sıhhat ve içtimai muavenet vekâletinin mütaleanamesinde (B) fıkrasında kullanılan mahsulât kelimesile ham maddelerden gayri olan ve tamamile mamul şekil almış olan maddeler kastedilmiş olması mümkün olduğu gibi her hangi toprak mahsullerine de şamil olabileceğinden bir yanlışlığa mahal kalmamak üzere bu kelimenin manasının iyice tayin edilmesi ve (H) fıkrasında telefon, telgraf, telsiz telgraf ve saire işlerinin bu kanun hükümlerine tâbi olacağı yazılı olup halbuki yedinci maddede Devlet teşkilâtında müstahdem bulunanların bu kanun hükümlerine tâbi olmadığı gösterilmesine ve bizde telgraf ve telefon işleri pek az istisnasından sarfınazar Devlet teşkilâtına aid olmasına binaen ileride her hangi bir müşkülâtın önü almak üzere bu cihetin tasrihi lâzımgeleceği ve Ziraat vekâletinin mütaleanamesinde sanayi müesseseleri arasında yeknazarda meselâ demir, mobilya, dokuma imalâthaneleri ve benzerleri, büyük ticarethaneler, oteller, matbuat gibi noksanlar göze çarptığından müessesat isimlerinin tamamen sayılması munasib olacağı ve Adliye vekâletinin mütaleanamesinde bina yapılması, tamiri, tadili, bakımı gibi işler sayılmış ise de bunlar hakkında kanunun hizmet aktine müteallik kırsımlarının tatbik edilmesi iş verenlere tahmil ettiği külfetler itibarile bu gibi işlere teşebbüse mani olacağından işin ehemmiyet ve derecesi nazara alınmak suretile maddenin değiştirilmesi muvafık görüldüğü dermeyan kılınmıştır.

Filhakika mahsulât kelimesinin, hükmü karıştıracağı anlaşıldığından (B) fıkrasından çıkarıldığı gibi (C) fıkrasında yazılı (Eşya ve edevatın tamiri ve temizlenmesi ve kullanılır hale getirilmesi, sökülüb dağıtılması işleri) ibaresinin (Her türlü tamir ve temizleme ve sökülüb dağıtılma işleri)

şeklinde tashihi ve Adliye vekâletinin de yapı işleri hakkındaki itirazi varid görüldüğünden bu işlerde müteahhid sıfatı ile çalışanlara munhasır olmak üzere takyidi ve bu fıkrada mevcut bakım kelimesinin bırakılması mahzurlu olacağı düşüncesile bunun çıkarılması ve (E) fıkrasında tamir kelimesi eksik görüldüğünden bunun ilâvesi ve (F) fıkrasında elektrik ve saire işlerinde tesisat ve tevziatın da bu meyana ithali, su, gaz, telefon, telgraf, telsiz telgraf ve telefon işlerinde (İşletme) hususlarının da sokulması, (İ) fıkrasında tamir işlerinin de hariç bırakılmaması cihetine gidilmiştir.

Ziraat vekâletince sayılan işlerden bir takımı yazılı fıkralara mahiyetleri itibarile girmekte olup büyük ticarethanelerle otellerin de sanayi müessesesinden madut olmadıkları tabiidir.

Telgraf ve telefon işi meselesine gelince; yedinci maddede izah edileceği ve hile Hükûmetin ticarî ve sınaî müesseselerinde çalışacak işçileri memleketteki bütün işçilere şamil olmak üzere yapılan ve işçilerin hak ve menfaatlerini himayeye matuf bulunan bir kanundan mahrum etmek doğru görülmemiştir.

Lâyihamın dördüncü maddesi biraz daha vuzuhlandırılarak teklif olunduğu gibi kabul edilmiştir.

Beşinci ve altıncı maddelere lüzum kalmadığından çıkarılmışlardır.

Lâyihamın yedinci maddesi Devlet, vilâyet ve belediyelerin idarî teşkilâtında müstahdem bulunanların bu kanun hükmüne tâbi olmadıklarına mütedairdir.

Bu madde hakkında Dahiliye vekâletince yazılan mütaleada buradan idarî kelimesinin kaldırılması ve Devlet sermayesinin iştirak ettiği sınaî ve zirai tesislerde de istihdam olunanların bu kanun hükümlerine tâbi olup olmayacaklarının tasrihi muvafık olacağı ve Ziraat vekâletinin mütaleasında da memurun kanunu şümülü haricinde kalan ve resmî müessesat ve devairde çalışmakta bulunanların da bu kanunun temin ettiği hukuktan istifadesinin nazarı itibare alınması icab edeceği dermeyer kılınmıştır.

Lâyhada bu madde metninde kullanılan idarî tabirinin yerinde kullanılmış olduğu kanaatine varılarak aynen ipka edilmiştir. Çünkü Devlet ve vilâyet ve belediyelerin doğrudan doğruya kendilerine terettüb eden vazifeleri gördürmek üzere kullandıkları işçiler vardır ki (Meselâ belediyelerin temizleme ameleleri gibi) bunlar hakkında bu kanun hükümlerinin tatbiki cihetine gidilemeyeceği hatıra gelmektedir. Halbuki Hükûmetin doğrudan doğruya veya dolayısıyla işlettiği sınaî müesseselerde çalışanların bu kanun hükümleri haricinde bırakılmasına mahal görülmediği yukarıda da bilmünasebe arz olunmuştur. Bu düşüncelere binaendir ki Devlet sermayesinin iştirak ettiği müesseselerin ne şekilde olursa olsun tasrihine lüzum görülmemiştir.

Ancak azadan Edib Kemal Bey, Askerî fabrikalar işçileri memleket müdafaası için lüzumu olan mühimmat ve levazımı imal ve ihzar etmekte oldukları ve her hangi bir zamanda her hangi küçük bir istihdam kaydının vücudu ve kayde riayet vücubu karşısında memleket müdafaasının güçleşebileceği ve esasen bu amelelerin hukuku 895 numaralı kanunla temin edilmiş bulunduğu düşüncesile bu kanunun şümülünden haric bırakılması mütaleasile ekalliyette kalmıştır.

Ziraat vekâletinin teklif ettiği müstahdemler meselesine gelince, memurun kanununda tarif edilen müstahdemlere mukaveleleri mucibince muamele olunacağı ve mukavele bulunmadığı takdirde bunların tarz ve şeraiti istihdamları aîd olduğu dairelerce tesbit olunacağı yazılı olup Büyük Millet Meclisinin 17 Mayıs 1928 tarihli kararında yazıldığı ve hile şayed müstahdemler haklarında mukavele mevcut olmadığı gibi istihdam şartları tesbit olunmamış ise bu takdirde kanunu medenin hizmet akdi serlevhalı babında yazılı hükümlere göre amel edilmek tabî bulunduğu ve gerçi zikrolunan kararda, müstahdemlerin hukuk ve vezaifine müteallik şeraitin tanzim ve tesbitini iktiza ettiren ihtiyacın ve kanun icabının Hükûmetce nazarı teemmüle alınarak bir an evvel muktezasına tevessül olunması temin edilmiş ise de bu kabîl müstahdemler için konulması lâzımgelen hükümlerin tedvin sahası iş kanunu olmadığı kanaatine varılmıştır.

Lâyihamın sekizinci maddesinde işçi ücretlerinden ne miktarının haczolunabileceği gösterilmiştir.

Adliye vekâletince bu madde hakkında alelûmum ücretlerin ne miktarı üzerine haciz vazolunacağı icra ve iflâs kanununun 83 ncu maddesinde gösterilmiş olduğundan işçi ücretlerinin haczi kabil olacak miktarı hakkında ayrı hüküm konulması bu maddeye muhalif olmak itibarile caiz gö-

rülemediği ve nafaka verilmek suretile yardım edilmesi lâzımgelenlerin kimler olduğu kanunu medenî hükümlerile muayyen olmasma ve tahsisan fûru ve karı nafakalarının mahsubu hakkında hüküm konarak usulün hariç bırakılması doğru olmayacağı ve Maliye vekâletince de ücretlerin haczinde kabul ve tatbik edilmekte bulunmuş olan umumî hükümler fevkinde işçi ücretleri hakkında yeni mevzuat kabulünü icab ettirecek bir sebep olmadığı ve Dahiliye vekâletince de sekizinci maddede Devlet alacakları için kabul olunan hüküm vilâyet ve belediyelere de teşmili icab edeceği gösterilmiştir.

Kanunu vücade getirmekten gaye Türk işçisinin hak ve menfaatlerini vikaye olub işçinin eline geçen para ancak kendisini ve ailesini ge çindirebilecek miktarda olduğuna göre dördde birinden eksik olmamak üzere haczine mesâğ göstermek işçiyi geçinme kudretinden mahrum bırakacağı cihetle ücretlerinin aylık tutarı elli liraya kadar olan işçiler için teklif olunan yüzde on haddi muvafık görülmüş ve bundan fazlası için umumî hükümlerin cereyan edeceği tasrih edildiği gibi nafaka hususu da kanunu medenî mucibince nafaka vermekle mükellef buldukları şekilde tashih edilmiştir.

Dahiliye vekâletinin bu madde hakkındaki teklifi nazarı dikkate almarak maddeye bir fıkra ilâve edilmiş ve şu kadar ki bu alacakların amme hukukundan mütevellid bulunmuş olması şart konulmuştur.

Lâyihamın dokuzuncu maddesi işçi ücretlerinin devir ve temliki hakkındadır.

Adliye vekâletinin mütaleanamesinde borçlar kanununun 163 ncü maddesi mucibince alacağın temliki muteber olmak için yazılı şekilde olması kâfi olub temlik akdinin sulh hâkimi huzurunda yapılmasına kanunî lüzum olmamakla beraber sulh mahkemesine böyle bir külfetin tahmiline de teşkilât itibarile katiyen mesâğ görülemediği ve Maliye vekâletinin mütaleanamesinde de işçi ücretlerinin devir ve temliki hakkında bir tahdid vazı doğru olamayacağından bu bapta fıkranın çıkarılması dermeyeran kılınmıştır.

Geçen maddede haciz için kabul edilen esas dairesinde vaki olan teklifin kabulü muvafık görülmüş ve şu kadar ki bunun sulh hâkimi huzurunda yapılmasına dair teklif varid görülmiyerek bu cihet borçlar kanununun umumî hükümleri dairesinde cereyan etmek üzere maddenin alt tarafı çıkarılmıştır.

Lâyihamın onuncu maddesinde muvakkat hizmet tabiri kısa hizmet olarak kullanılmış ve son fıkrada İktisad vekâletine bırakılan bazı esasların tesbiti salâhiyetinin bir nizamname ile tayini daha muvafık görülerek o şekle ifrağ edilmiştir.

Lâyihamın on birinci maddesi devamlı hizmet akitlerinin yazılı mukavelelere bağlanması şart olduğu ve aylık ücreti yüz liradan eksik olanların mukaveleleri damga resminden muaf tutulacağı hakkındadır.

Adliye vekâletince borçlar kanununda hizmet akdi hilâfına hüküm bulunmadıkca hususî bir şekle tâbi olmayacağı tasrih kılınmış olduğuna göre sanayi müesseselerinde devamlı surette çalışacak işçilerle yazılı mukavele yapılması uygun bulunduğu ve Maliye vekâletince de gerek bu maddedeki, gerek lâyihamın diğer maddelerindeki muafiyetler hakkında sureti umumiyyede bir mütalea yürütülerek mevcudiyetleri hususî kanunlara bağlı bir çok müesseselerin bile damga resmine tâbi olmaları esası kabul ve tatbik edilmekte olduğuna göre bu esasa muhalif olarak yeniden muafiyet hükümleri tanmanın Devletce müttehaz prensibe uygun olamayacağı ve lâyihada iş sahibi ve işçi için bu lâyihada kabul olunan hak ve menfaatlerin yine bu iş sahibi ve işçileri bu tarzda başkaca muafiyetlerden müstağni kılması lâzımgüleceği düşünüldüğü bildirilmiştir.

Adliye vekâletince de muvafık görüldüğü veçhile madde kabul edilmiştir.

Lâyihamın muhtelif maddelerinde teklif olunan bazı muafiyetler hakkında Maliye vekâletince umumî surette dermeyeran olunan mütalea üzerinde tevakkuf olunarak düşünüldü. Bu kabîl resim ve tekliflerden muafiyet yolundaki hükümlerin Devlet varidatı üzerinde az çok tesir icra etmekten hali kalmayacağı cihetle istisnaiyetlerin kaldırılması veya en az hadde indirilmesi hakkındaki prensibin tatbikına çalışılırken bir taraftan yeni muafiyetler ihdası, düşünülmeğe şayan olmakla beraber iş kanununun işçileri himaye maksadile vazolunmakta olduğuna ve mesele bu maddede

olduğu gibi haklarını temin için mukavele yapılması mecburiyetini korken aynı zamanda bir resim tediyesine de mecbur bırakılmaları esasen ailesile birlikte işcinin geçinmesine yetiyeceği şüpheli bulunan ücretinden eline geçecek paranın bir az daha eksilmesine sebep vereceği cihetle adeta maksadı ihlâl edeceği düşüncesile bu yoldaki ufak tefek muafiyetlerin işçi için çok görülmemesi icab edeceği neticesine varılmış ve şu kadar ki, bir bütçe ve varidat meselesi olmak itibarile bu eihetin takdiri vaznı kanunun yüksek salâhiyet ve hükmüne bağlı bulunduğundan keyfiyetin Büyük Millet Meclisinin takdirine bırakılması münasib mütalea kılınmıştır. Ancak miktarın elli lira-ya indirilmesi daha muvafık olacağı düşüncesile o şekle ifrağ olunmuştur.

Lâyihamın on ikinci maddesinde devamlı hizmetler için en çok iki ay tecrübe müddeti kabul olunduğu gösterilmiştir.

Adliye vekâletince borçlar kanununun 342 nci maddesi hükmüne uygun görüldüğü mütaleası dermeyan kılınmış ve yalnız tecrübe müddetinin iki ay olması biraz fazla görülmekle beraber işçi aleyhine bazı mahzurları doğurabileceği düşünüldüğünden bir aya tenzil olunmak üzere madde kabul olunmuştur.

Lâyihamın on üçüncü maddesi, muayyen müddeti ihtiva eden mukavelelerin hangi sebeplerle ve ne suretle vaktinden evvel feshedileceğine ve verilecek tazminata dairdir.

Adliye vekâleti bu maddede vuzuh görülemediğinden borçlar kanununun 334 ncü maddesinin ikinci fıkrası ile 341 ve 344 ncü maddeleri hükümleri nazarda tutulmak suretile bu madde hükmünün tavrini münasib olacağı mütaleasındadır.

344 ncü madde hükmü de ilâve edilmek suretile maddenin kabulü cihetine gidilmiştir.

Lâyihamın on dördüncü maddesinde muayyen bir hizmet müddetini ihtiva etmeyen akitlerin feshi için her iki tarafın on beş gün evvel ihbar ile mükellef olduğu ve ihbarsız vazifeye nihayet veren tarafın 15 gündelik miktarında bir tazminat ödemeye borçlu olacağı yazılıdır.

Gümrük ve inhisarlar vekâletinin mütaleanamesinde ihbarsız işi bırakan işçiden alınacak tazminatı temin için ücretinden azar azar on beş gündelik nisbetinde bir para kesmeğe salâhiyet verilmezse bu alacağı müeyyidesiz kalacağı mütaleası ileri sürülmüştür.

Yirmi birinci madde de iş sahibinin tazminat karşılığı olarak işçi ücretinden on beş günlüğe kadar alıyabileceği kabul edildiğine göre bu madde müeyyidesiz kalmış olmamaktadır. Şu kadar ki kısa hizmetler için on beş gün evvel ihbar meselesi varid olmayacağından bu babta bir fıkraya ilâve edildiği gibi tazminat talebinin muayyen bir müddet zarfında yapılmadığı takdirde sükutu iş sahibi hakkında varid olduğu kadar işçi hakkında da tatbik edilmesi arada tesis edilmek istenilen ahenge daha uygun görülmüş ve fakat müddetin bir aya iblâğı münasib olacağı düşünülerek madde bu esaslar dairesinde düzeltilmiştir.

On beş günlük ihbar müddetinde iş aramak için işçiye mezuniyet verilmesi hakkındaki son fıkranın müstakil bir madde olması müreccah görülmüştür.

On altıncı madde ne gibi hallerde hizmet aktinin feshedilemeyeceğini göstermektedir.

Adliye vekâletince bu maddenin borçlar kanununun 328 nci maddesi ile 344 ncü maddesinin üçüncü fıkrası dairesinde tavrini lüzum gösterilmiştir.

Madde kâfi derecede vazih bir şekle ifrağ olunarak ibka edilmiştir.

On yedinci madde de iş sahibinin hangi hallerde ihbara ve tazminat itasına mecbur olmaksızın akti feshedebileceğini göstermiştir.

Adliye vekâleti bu maddede zikredilen sebepler, borçlar kanununun 344 ncü maddesinde sayılan muhik sebepler cümlesinden görülmesine nazaran ayrıca bu yolda hüküm konulmasına lüzum olmayacağı mütaleasını yürütmüştür.

İşçiye taallük eden bu hükümlerin iş kanununda yer bulması faydeli olacağı düşüncesile bırakılmıştır.

On sekizinci madde, işçi ücretinin en geç ayda bir ödeneceği ve ödeme müddetinin on beş günden fazla miada rapteden müesseselerin on beş günde bir isteyen işçiye işlemiş ücretinden en çok dörtte üçüne muadil bir avans vermeğe mecbur olacakları ve bu avansların damga resminden muaf tutulacağı hükmünü havidir.

Bu madde hakkında Adliye vekâletince avansın ne gibi hallerde ve ne şartlar altında verileceği borçlar kanununun 327 nci maddesinde yazılı olmasına göre avans hakkında ayrıca kanunî bir hüküm konmasını müstelzim bir sebep olmayıp borçlar kanununun hükmü dairesinde iş sahipleri ile işçiler arasında bir talimatname yapılabileceğinden kanunda zikrine mahal olmadığı dermeyan kılınmıştır.

Maliye vekâleti damga resminden muafiyet hakkındaki hükme temas ederek yukarıda tafsil edilen mütaleayı serdetmiştir.

Millî Müdafaa vekâleti işçilere verilecek avanslara müteallik muamelelerin 895 numaralı kanuna tevfikân askerî fabrikalardan teavün sandığı tesis edilmiş olan müesseselerde teavün sandığı tarafından tedviri suhuleti mucib olacağından bu babda maddeye bir fıkra ilâvesi teklifinde bulunmuş ve Askerî fabrikalar umum müdürlüğünün mütaleanamesinde ise askerî fabrikalarda bu maddenin tatbikına imkân olmadığı, çünkü Askerî fabrikalar muvazenei umumiyyeye dahil bütçe ile idare edilmekte olduğundan muhasebei umumiye kanununun 83 ncu maddesi mucibince istihkak sahiplerine avans veremeyeceği, gerçi kanun katiyet kesbettikten sonra avans verilmesinde bir mahzur kalmayacak ise de fabrikaların aldıkları siparişlere göre amele mevcudunun daima mütehavvil olması ve işçinin sebebsiz terki hizmet etmesi gibi hallerde verilen avansların istirdadı müşkül ve hatta ekseri ahvalde istirdadı kabil olmayacak vaziyetler ihdas edileceği ve binlerce işçinin avans hesaplarını tutmak, tahsil ve istirdad için hesaplar açmak işleri çoğaltacağı gibi teşkilâtı tevsi mecburiyeti de hâsıl olacağı ve esasen bu maddenin ruhu işçinin hakkını muhafaza ve vikayeden ibaret olduğuna göre Devlet teşkilâtında çalışan işçilerin haklarının gayıb olması varid olamayacağından eskisi gibi aylık bordrolarla istihkaklarının tesviyesinde hem işçinin hem de idarenin menfaati bulunduğu cihetle Devlet teşkilâtında çalışan işçilere ve maddenin şümulü olmadığı sarahaten zikredilmesi istenilmiştir.

İşçilerin ücretlerini almak için ay nihayetine kadar beklemeğe tahammül edemeyecekleri şüphesiz bulunduğu cihetle kendilerine bir avans verilmesi hakkında kanuna hüküm konulması faydeli görülmüştür.

Maliye vekâletinin bu babdaki mütaleasına karşı dairenin mütaleası umumî surette yukarıda arzedildiği cihetle tekrara mahal yoktur.

Askerî fabrikalar meselesine gelince; İmalâtı harbiye teavün ve sigorta sandığı hakkındaki 895 numaralı kanun mucibince teşkil edilmiş bir sandık mevcut olduğu anlaşılmakta ve bunun bir talimatı bulunduğu görülmekte ise de maddede mevzubahs olan avanslarla bu sandıktan amele yapılageldiği anlaşılan ikrazlar arasında hiç bir münsebet görülemediği ve amelinin sandıktaki parası nisbetinde sandıktan istikrazda bulunması tamamen ayrı mahiyette bulunduğu gibi bu sandığın da askerî fabrikaların hepsine şamil olmadığı ve bir de avansların itasında ve bilâhare tahsilâtında müşkülâtta bahsedilmekte olup halbuki bu avanslar işlemiş olacağını ayın bitmesinden evvel dördde üç nisbetinde tediye matuf olduğu cihetle ay nihayetinde ücreti verilirken mahsub etmekten başka yapılacak bir şey olmadığı cihetle tahsili ve bu yüzden müşkülât çekilmesi mevzubahs olmayacağı gibi işçiye istediği halde bu suretle avans verilmesi kanunun kabul edildikten sonra mutemedin bu avans karşılığı olarak alacağı parayı işçilere dağıtmak suretile işin kolaylıkla idaresi mümkün olacağı düşünülerek askerî fabrikalardan bir kısmı için teklif olunan istisnâî fıkranın kabulüne mahal görülmemiştir.

On dokuzuncu maddede hizmet aktinin feshinde veya hizmetin hitamında işçi ücretlerinin derhal ödenmesi mecburî olacağı yazılmıştır.

Adliye vekâletince hizmet ücretinin tediye za manı borçlar kanununun 326 nci maddesinin son fıkrasında gösterilmiş olmasına nazaran aynı hükmün tekrardan ibaret olan bu maddenin çıkarılması teklif olunmuş ise de bu hükmün kanunda yer tutması faydeli addedilmiştir.

Yirminci madde de, işçinin iş sahibinden ücret alacakları imtiyazlı alacaklardan sayılacağı yazılıdır.

Adliye vekâletinin mütaleanamesinde İera ve iflâs kanununun 140 ve 206 nci maddelerinde işçilerin ücret alacaklarının sırası gösterilmesine ve bu sıraya dahil olmak için takip talebinde

bulunmaları lâzimededen bulunmasına göre artık işçilerin ücret alacaklarının imtiyazlı olduğu hakkında kanunî bir kayde lüzum görülmediği dermeyan kılınmış ve bu mütalea varid görülerek madde çıkarılmıştır.

Yirmi ikinci madde de, hizmet akdi mukaveleleriyle iş sahibinin tazminat karşılığı olarak işçi ücretlerinden muvakkaten alıyabileceği miktar altı günlük ücret tutarından fazla olmayacağı gösterilmiştir.

Adliye vekâletince bu madde borçlar kanununun 157 nci maddesi son fıkrası hükmünü takyid etmekte olduğundan iş sahibinin de hakları nazara alınarak ona göre işleri muvafık olacağı mütaleası yürütülmüştür.

Ziraat vekâletinin mütaleanamesinde altı günlük ücret için müddet tasrih edilmemiş olup ayda veya senede mi altı günlüktür yoksa bütün hizmet müddeti için mi altı günlük olacaktır. Birde bu tevkifat bir tazminata mahsub edilirse iş sahibi işçinin ücretinden ikinci defa olarak tazminat karşılığı tevkifat yapabilecek midir tasrihi istenilmiştir.

Filhakika altı günlük ücret tazminat için pek az görüldüğünden on beş günlüğe çıkarılmıştır. Bundan başka Ziraat vekâletinin mütaleası varid görülerek kesilen bu tazminin karşılığının bütün hizmet müddetine şamil olacağı ve mahsub edilince yeniden kesilmesi münasib görülerek o suretle tashih edilmiştir.

Lâyihanın yirmi üçüncü maddesi, gebe ve lohusa kadımların çalıştırılmaları kanunen memnu olan müddetler için verilecek ücretlerle her iş sahibinin işten dolayı hastalanan işçilerini tedavi ettirmeye mecbur olduğuna daırdır.

Adliye vekâleti bu maddenin borelar kanununun 328 nci maddesi ile 344 ncu maddesinin üçüncü fıkrası dairesinde tavzihi muvafık olacağı mütaleasını serdetmiştir.

Sıhhat ve içtimâî muavenet vekâletinin mütaleasında umumî hıfzıssıhha kanununun 180 nci maddesinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran müessesese sahiblerinin işçileriyle alâkadar etmek üzere tabib temini ve bazı şartlar altında hastane ve mümasili müesseseler açmaları mecburiyetinden bahsedilmekte olup her iki hüküm arasında bir iltibas veya tenakuz hâsıl olmamasını ve müesseselerdeki işçilerin sıhhi murakabeden mahrum bırakılmamasını temin için lâyihanın bu cihete aid hükümlerinin daha sarahatlendirilmesi vucublu görüldüğü yazılmıştır.

Ziraat vekâletince bu maddede en az bir sene çalışan amelenin üç günden fazla süren hastalıklarında yevmiye ücretinin dördde birinin verileceği gösterilmekte ise de üç gün süren hastalık zamanında ameleye bir ücret verilip verilmeyeceğine dair bir kayid bulunmadığından bu cihetin tasrihi istenilmiştir.

Hariciye vekâletinin mütaleanamesinde ise, maddede gebe ve lohusa kadımların gebelik ve lohusalık müddetinde nisf ücret alacakları yazılmakla iktifa olunub şekli tatbiki umumî hıfzıssıhha kanununun 155 nci maddesine atfedilmiş olup halbuki bu hususta aktedilmiş olan beynelmilel mukavelât gebelik ve lohusalık müddetini altı hafta olmak üzere tesbit ettiğinden mevzubahs maddenin beynelmilel mukavelâta intibak ettirilmesi mülâhazası dermeyan kılınmıştır.

Askerî fabrikalar umum müdürlüğünün mütaleanamesinde de bu maddede işçilere bahşedilen müsaadat ve yardımlar askerî fabrikaların 895 numaralı sigorta ve teavün sandığı kanunu ve talimatnamesile temin edilmiş olduğundan aynen kalması lâzımeleceği fikri ileri sürülmüştür.

Umumî hıfzıssıhha kanununun devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran müessesese sahiblerine tahmil ettiği mecburiyetler baki olup bu maddede hasta işçileri tedavi ettirmek mecburiyetinin yazılması bir iltibasa meydan vermeyeceği düşünülmüştür.

Ziraat vekâletinin temas ettiği, hastalığı üç günden fazla süren işçilerin üç günlük yevmiyelerinin tam verilmesi tasrih edilmiştir.

Hariciye vekâletince dermeyan olunduğu veçhile gebe ve lohusalar hakkındaki altı hafta müddet meselesi beynelmilel mukavelâta intibak ettirilmek üzere mutlak olarak yazılmıştır.

Askerî fabrikalarda tatbik edilmekte olan talimatnamede vazifeden mütevellid olmayan hastalıklarda sandık mensublarına nisf yevmiye raddesinde yevmiye verileceği ve vazifeden mütevellid hastalıklarda tam yevmiye nisbetinde tazminat verileceği ve aynı zamanda her iki halde de

tedaviye aid masarif talimatı mucibince tediye olunacağı ve her iki nevi tazminatın en çok üç ay ita olunacağı hükümlerine tesadüf edilmiş olup evvelce de yazıldığı veçhile bu sandığın askerî fabrikaların yalnız bir kısmında tesis bulunduğu anlaşılmalı beraber kanunun vazetmek istediği esas umumî olduğu gibi bu bapta külfeti işçiyi çalıştırana tahmil ettiğine göre bu sandığın mevcudiyeti ve sandık mensublarının en çok kısmı kendilerine aid olan bir para ile hastalık zamanlarında bazı yardımlar temin etmekte bulunmuş olmaları kanun hükmünün takyidi için bir sebep olmak üzere kabul edilmemiştir.

Yirmi dördüncü madde ekonoma açılması memnuiyetini koymakla beraber iş sahibinin kâr gözetmeksizin eşya temin etmesi şart edilmiş olan akitlerde başka türlü kombinezonların yasak olduğunu göstermeye matuftur.

Nafra vekâletince ihtikârın önüne geçebilmek için bu maddenin son fıkrasında iş sahiblerinin işçilere satacakları eşya fiatının ilân edilmesi ve mahallî Hükûmetinin kontrolü altında bulundurulması muvafık olacağı ileri sürülmüş ve bu teklif muvafık görülerek maddeye bir fıkra ilâve edilmiştir.

Yirmi beşinci maddede iş sahibi işçinin kendisine aid olup iş yerinde veya iş dolayısıyla telef olan veya sakatlanan alât ve edevatını ve hayvanlarını tanzim ile mükellef olduğu yazılıdır.

Adliye vekâleti bu işin umumî hükümler dairesinde hallolunabilirse de takdire terkedilmeyerek bu hususta iş sahibi ile işçi arasında hukukî vaziyeti tayin için teklif bulunduğu veçhile hüküm konulmasını muvafık görmüştür.

Ziraat vekâleti ise bu maddenin tatbiki gayet müşkül olacağı ve daimî ihtilâfa sebep vereceği mütaleasile maddenin çıkarılmasını istemiştir.

Ziraat vekâletinin bu yüzden müşkülât çıkabileceği hakkında düşüncesi varid görülünceye kadar madde aynen kabul edilmiştir.

Yirmi altıncı madde dahilî talimata taallük etmektedir. Ziraat vekâleti talimatnamenin dörd ayda tanzim ve tasdik makamına tevdi ve tasdik makamının da dörd ay zarfında tasdik muamelesini ikmal etmeye mecbur tutulmaları ve bundan sonra yeni açılacak bir müessesenin de işe başlamadan evvel talimatnamesini tanzim ve tasdik ettirmiş bulunması muvafık olacağı mütaleasını serdeylemiştir.

Askerî fabrikalar umum müdürlüğünün mütaleanesinde talimat bir çok maddeleri ihtiva eder emir demek olduğundan ve bunun icabı hale göre tadil, ıslah ve ikmal edilmesi lâzımgeldiğinden bunlar yapıldıkça tasdik için vekâlete arz edilmesi uzun ve devamlı bir muameleyi icab ettireceği ve yalnız bir iş üzerinde çalışan bir müessese için belki kabili tatbik olabilirse de pek mütelevvi işler üzerinde çalışan askerî fabrikalar için her zaman işin, işçinin ve fabrikanın haline göre yeni yeni tedbirler almak ve yeni talimatlar mecburiyeti karşısında büyük bir külfet teşkil edeceği ve şimdiye kadar talimatnameler umum müdürlükçe yapılab tatbik edilmekte olduğundan yine böyle kalması ve maddeye bu yolda bir kayid ilâvesi teklif edilmiştir.

Ziraat vekâletinin teklifi muvafık görülerek müesseselerin talimatnamelerini hazırlamak için dörd ay ve tasdik makamında kanun için iki ay müddet verilmesi kâfi addedilmiş ve maddede o veçhile tashih edildiği gibi yeni açılacak müesseselerin de açılmadan evvel behemehal talimatnamelerini tasdik ettirmiş bulunmaları lüzumu kaydedilmiştir. Askerî fabrikalarca talimatnamelerin vekâletin tasdikına hacet olmaması hakkındaserdolunan teklif muvafık görülmemiştir.

İş sahiblerinin dahilî talimatta tasrih edilen cezalardan başka işçiyeye ceza tatbik edemeyeceği hakkındaki 27 nci maddenin bir fıkrasında bu cezalardan husule gelecek paralar yalnız işçilerin menfaatlerine ve bilhassa mevcut olduğu takdirde yardım sandıklarına tahsis olunacağı gösterilmiş olup Nafra vekâleti tevkif edilen cezanın iş sahibine kalması ihtimali bulunduğundan bu paranın katî surette teavün sandığına girmesinin teminini istemiştir.

Maddedeki sarahat bu iddiaya karşı kâfi görüldüğünden halile kabul olunmuştur.

Yirmi sekizinci madde işçiyeye verilecek şahadetnameler hakkındadır.

Adliye vekâleti borçları kanununun 335 nci maddesinde işçiyeye hangi hallerde ve ne suretle şa-

hadetname verileceği gösterilmiş olmasına nazaran bu hususta ayrıca hüküm konmasına lüzum görülmemiş olduğunu ileri sürmüştür.

Ziraat vekâletinin mütaleanamesinde bir iş sahibinin hizmete alacağı daimî ve muvakkat müstahdemlerden nüfus tezkeresile beraber evvelce çalıştığı yerlerden aldığı şahadetnameleri ve ilk işe çıkanlardan da işe yeni çıktığına dair köy ihtiyar heyetlerinden veya belediyelerden alınmış vesikalar talep etmesi ve bunları haiz olan işçileri tercih etmesi muvafık olacağı dermeyeran kılınmıştır.

Maliye vekâleti ise bu şahadetnamelerin resimlerden muafiyeti hakkındaki teklife itiraz etmekte bulunmuştur.

Askerî fabrikalar umum müdürlüğünün mütaleasına gelince; askerî fabrikalara verilecek şahadetnamelerdeki imzanın ayrıca zabıttan tasdikına lüzum olmayacağı ileri sürülmüştür.

Ziraat vekâletince teklif edildiği vechile her işçiden behemehal şahadetname aranmak memleketimizdeki işçiler için çok müşkülâtı davet edebileceğinden kabul edilmemiştir.

Ancak Devlet müesseselerinden verilecek şahadetnamelerdeki imzanın ayrıca zabıta tarafından tasdikına mahal görülmeyerek bu istisnayı ifade etmek üzere maddeye bir kayid ilâve edilmiştir.

Askerî fabrikalarda çalışan işçilerin bu tahkikat ve şahadetname itası talepleri aid olduğu askerî makamlara müracaatle olacağı, maddenin son fıkrasında yazıldığı gibi bu taleplerin nereye olacağı hakkında ayrıca bir hükme lüzum görülmediği cihetle çıkarılması tercih edilmiş ise de verilen şahadetnamenin hakikat hilâfı olduğundan bahisle işçinin zabıtaya müracaati halinde askerî disiplini ihlâl edebilecek bir vaziyet husulüne meydan kalmamak üzere bu yoldaki tahkikat taleplerinin askerî makama tevcih edilmesi muvafık görülerek o kısım ipka edilmiştir.

Yirmi dokuzuncu maddede işçilerin iş müddetini günde sekiz saat olmak üzere tesbit etmiştir.

Gümrük ve inhisarlar vekâletinin mütaleanamesinde iş saatlerinin sekiz saat olarak kabul edilmesi memleketin iş hayatına tesiri bakımından üzerinde çok esaslı durulmağa değer bir mevzu olup şimdi işçilerini sekiz buçuk saat çalıştırmakta olan İnhisarlar idaresine bu yarım saatin lâyhaya göre yılda (172 575) lira fazla masraf açacağı anlaşıldığı bildirilmiştir.

İş saati meselesi umumî bir prensib vaziyetinde olduğu cihetle bunun üzerinde fazla tevakkufa mahal görülmemiştir.

Lâyihanın otuzuncu maddesi kanunen muayyen iş müddetinden, eksik veya fazla çalışmaya mesâğ gösterilecek işlerin tesbiti suretine mütedairdir.

Bu madde hakkında Nafia vekâleti sıhhat tesirleri itibarile işçinin sekiz saatten daha az çalışması icab eden işlerle iktisadî vaziyet icabı sekiz saatten fazla mesaiye ihtiyaç gösteren işlerin ihtiyaca göre, nizamname ile değil, talimatname ile tesbit edilmesi işlerin süratini temin için icabı hale daha muvafık olacağı mütaleasını serdetmiştir.

Sıhhat ve ictimâî muavenet vekâletince maddenin yazılış tarzına temas edildikten sonra bu bahata yapılacak nizamnamenin taallûku itibarile İktisad ve Sıhhat vekâletlerince müştereken yapılması munasib olacağı dermeyeran kılınmıştır.

Hariçîye vekâletinin mütaleanamesinde ise çalışma müddetlerine dair olan hükümlerin yalnız sanayi müesseselerinde çalışan işçilere inhisar ettirilmeyib ticarethaneler, lokantalar, eğlence yerleri, hastaneler, oteller gibi yerlerde çalışan kimselere de teşmil edildiği halde beynelmül iş konferanslarınca kabul edilmiş olan mukavelât ve vesâyaya daha uygun hareket edilmiş olacağı gösterilmiştir.

Askerî fabrikalar umum müdürlüğünün mütaleanamesinde ise sekiz saatten fazla çalışmak için tarafeynin muvafakati esas ittihaz edilmekte olup bunun Askerî fabrikalar için pek muzir olacağından ve askerî fabrikalarda çalışan işçiler askerî esbattan mahud olup askere verilecek fazla vazife için nasıl askerî muvafakati talep edilmiyorsa askerî fabrikalarda çalışacak eşhas için de böyle olmak lâzımgelir ancak fazla çalıştığı saatin parası verileceğinden ve bu fazlalığın mesainin de şüphesiz kudreti beşerin ve sıhhatin müsaadesi nisbetinde olacağından bahsedilmiştir.

Sekiz saatten az çalışmayı icab eden işlerle fazla çalışmak icab eden işlerin İktisad ve Sıhhat vekâletlerinde bir nizamname ile tesbiti daha muvafık görüldüğü gibi bu suretle fazla çalışılacak

müddetin her ne şekilde olursa olsun on iki saati geçmemesi memleketin istinad edeceği başlıca kuvvetlerden birini teşkil eden işçinin bu günkü ve yarınki hayat ve mevcudiyeti itibarile muhafazası noktasından zarurî görülerek o suretle takyid edilmiştir.

10. Son fıkralar tazyih olunmuştur.

Askerî fabrikalarca işçinin muvafakati aranılmasının şart olmaması istenilmekte ise de lâyiha'nın otuz yedinci maddesinde seferberliğe hazırlık ve seferberlik esnasında Millî Müdafaa vekâletinin memleket müdafaasının ihtiyaçlarını temin eden müessesatta fazla mesaiye lüzum görürse işlerin cinsine ve ihtiyacın şiddetine göre mesai müddetini işçinin azamî çalışma kabiliyetine çıkarabileceği yazılı olduğuna ve Askerî fabrikalara hariçten almakta olduğu ufak tefek bazı siparişlerden sarfınazar memleket müdafaası ihtiyaçlarını hazırlamakta bulunduğu göre askerî fabrikalar da çalışanların iş müddetini günde on iki saati geçmemek ve bedenlerinin kabiliyeti haddini aşmamak üzere çalıştırılması mümkün görülmüştür. Fazla çalıştırılan işçilere fazla ücret verilmesi keyfiyetine hangi müessesede olursa olsun işçinin tabii haklarından görülmek icab eder.

11. Otuz beşinci maddeye eski lâyihalarda teklif edilmiş olan demiryollarının muhafaza ve tamiri işlerinde olduğu gibi işçinin ikamet ettirildiği mahalden uzak bir mahalle nakli icab eden ahvalde işçilerin toplu olarak azimet ettiği mahalden itibaren azimet ve avdet saatlerinin de iş müddetine dahil edileceğine dair bir fıkra ilâve edilmiştir.

12. Otuz üçüncü maddenin son fıkrasında beş saati geçmeyen işlerde istirahat vermek mecburî görülmediği yazılı olup azadan Kibslî Dr. Rifat Bey bu şeklin fennî icablara pek uygun olmadığı mütealeasile ekalliyette kalmıştır.

Lâyiha'nın otuz yedinci maddesinde seferberliğe hazırlık ve seferberlik esnasında Millî Müdafaa vekâleti memleket müdafaasının ihtiyaçlarını temin eden müessesatta mesai müddetini işçinin azamî çalışma kabiliyetine çıkarabileceği ve bu suretle çalıştırılan işçilere fazla çalıştırdıkları saatler için fazla ücret verilmeyeceği gösterilmiştir.

13. Ziraat vekâleti velevki asker ihtiyacı için olsa bile hususî fabrikalar fazla istihsalâtta fazla kazanç elde edeceklerinden fazla saat çalıştırılan işçilerin fazla işleri için ücret verilmesi iktiza edeceği mütealeasında bulunmuştur. Askerî ihtiyacalar için dahi olsa fazla mesai için fazla ücret verilmesi hakkaniyete daha uygun görülerek fıkra o yolda tashih edilmiştir.

14. Otuz dokuzuncu madde iş yerlerinin haiz olacağı emniyet ve sıhhat şartlarını umumî hıfzıssıhha kanununa atfederek iş kazalarına karşı iş yerinde bulundurulacak tedavi levazımının bir nizamname ile tesbit olunacağını göstermiştir.

15. Hariciye vekâletinin mütealeanamesinde umumî hıfzıssıhha kanununa bu yolda konulmuş olan maddeler memlekette iş hayatını tanzim eden bir kanun bulunmamasına binaen oraya vazedilmiş olup bu itibar ile doğrudan doğruya işçinin sıhhatini alâkadar eden maddenin aynen kanun projesine nakli münasib olacağı dermeyan kılınmıştır.

16. Madde Hariciye vekâletinin teklifi vechile umumî hıfzıssıhha kanunundan aynen naklolunarak yapılacak nizamnamenin birleştirilmesi muvafık görülmüştür.

17. Halen çalışmakta olan müesseselerin yapılacak nizamnamelerdeki şartları tatbik için verilecek mühlet hakkında kırkinci maddenin son fıkrasında İktisad vekâletine verilen salâhiyet meselesine Sıhhat ve iktisad muavenet vekâletince temas olunarak bunun usul ve teamül vechile yapılacak nizamnamede muvakkat bir maddede ile tayin edilmesi daha doğru görüldüğü bildirilmiştir.

18. Bu mütealea muvafık görülerek son fıkra ona göre tashih edilmiştir.

19. Kırk ikinci maddenin cezaya mütedair bir hükmü havi olduğundan ceza faslına nakli ve emsali işler için umumî hıfzıssıhha kanununun 295 nci maddesinde bir ceza hükmü mevcut olduğundan arada bir tefavüd husulüne meydan verilmemek üzere nazarı dikkate alınması Sıhhat vekâletinin mütealeası cümlesindedir.

20. Bu madde esasen cezaî bir madde olmayıp müesseselerin kapatılmasına matuf olmasına ve bu baktaki ceza hükmü 141 nci maddede yazılı olup Sıhhat vekâletince işaret olunan umumî hıfzıssıhha kanununun 295 nci maddesinin o maddede nazarı dikkate alınması lâzım geleceğine binaen

bu maddeye kapatılma keyfiyetinin (idareten) olacağı yolunda bir kayıd ilâvesile kabul edilmiştir.

Kırk dördüncü madde ağır ve tehlikeli işlerde çalışacakların vücutca bu hizmetlere elverişli oldukları hakkında Hükûmet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş rapor olmadıkça kabullerinin memnuiyeti hakkındadır.

Nafra vekâleti Hükûmet ve belediye tabibi bulunmadığı takdirde bu raporların müessese tabibi tarafından verilmesini istemektedir.

Bu teklif muvafık görülerek maddeye bir kayıd ilâve edildiği gibi bu maddenin son fıkrasında zikredilen ağır ve tehlikeli işlerin tesbiti keyfiyetinin bir nizamname ile yapılması dahi muvafık olacağı düşünüldüğünden bu fıkra 44 neü maddeye nakledilmiştir.

Kadınların ve 16 yaşına kadar olan erkek çocukların çalıştırılması caiz olmayan işler hakkında bir nizamname yapılacağı kırk beşinci maddede yazılı olup Hariciye vekâletinin mütaleanasında bu nizamnamenin tanziminde beynelmilî iş konferansının Vaşington içtimarında kabul edilmiş işçi kadını ve çocukların kurşunla tesemmümüne mâni olmak için alınması icab eden tedbirlere dair olan vesayanın da nazarı itibare alınması muvafık görüldüğü dermeyan kılınmıştır.

Nizamname kaleme alındığı sırada nazarı dikkate alınması lâzımgelib kanunda bu yolda bir hüküm tedvinine mahal görülmemiştir.

Ancak yine Hariciye vekâletinin mütaleanasında yazıldığı veçhile 19 mayıs 1925 tarihli beynelmilî iş konferansının mukarreratı cümlesinden olmak üzere nevileri tadad edilen bazı işlerde çalışan işçilerin ne gibi hastalıklara tutuldukları takdirde hastalıklarının işten mütevellid addolunacağına tesbiti faydeli olacağından 45 neü maddeye bu yolda da bir fıkra ilâve edilmiştir.

Yine Hariciye vekâletinin mütaleanasında Vaşington içtimarında kabul edilen 29 teşrinievvel 1929 tarihli mukavelenamede nevileri tadad edilen bazı müesseseler müstesna olmak üzere on sekiz yaşından aşağı olan çocukların gece çalışmaları menedildiği ve çocuk tabiri de izah edilerek çocuklar on sekiz yaşından aşağı ve on altı yaşından yukarı olmak üzere iki kısma ayrılmış ve bu gibi çocukların gece mesaisi hakkında mahsus hükümler vazedilmiş olduğu gösterildiği gibi aynı konferansta kabul edilen ve 24 Devlet tarafından tasdik olunarak meriyete geçen mukavelede yaş farkı gözetilmeksizin kadınların her türlü işlerde gece çalıştırılmamaları esasına nazaran lâyhaya hüküm vazına lüzum olacağı dermeyan kılınmış ve bu mütaleaların her ikisi de muvafık görülerek bir madde kaleme alınmıştır.

Kırk sekizinci maddede işçilerin iş kazalarına karşı sigorta edilmeleri mecburiyeti hakkındadır.

Nafra vekâletince tehlikeye maruz olmayanların istisnası için maddenin ikinci fıkrasına (iş kazası tehlikesine maruz kalacak) fıkrasının ilâvesi teklif edilmiştir.

Askerî fabrikalar umum müdürlüğünün mütaleanasında da bu maddede sayılan sigortaların kaza sigortası da dahil olduğu halde kâffesi askerî fabrikaların sigorta ve teavün sandığı tarafından temin kılındığı cihetle bu kanun ile talimatnamesi hükümlerinin aynen ipkası daha muvafık olacağı dermeyan kılınmıştır.

Mecburî iş kazası sigortasının üçüncü maddedeki müesseselere hasredilmesi ve tehlikeli müesseselerin İktisad vekâletince bir nizamname ile tesbit olunması ve müessesede çalışanların adedi ondan az olsa bile tehlikeli müesseseler için bu sigortanın her halde mecburî addedilmesi ve bir de müesseselerde yalnız zihin mesaisi sarfederek atelye işlerine hiç iştirak etmeyenlerin tehlikeye maruz kalmaları müstebat olduğu cihetle bunlar istisna edilerek bu sigortanın atelye mesaisine bilfiil iştirak eden zihin işçilerine hasredilmesi muvafık görülerek madde o şekilde tashih edilmiştir.

Filhakika iş kazası sigortasının bütün işçilere teşmil edilmesi pek faydeli ise de sigortada esas işçinin maruz kalacağı tehlike ihtimali olduğuna göre iş münasebetile tehlikeye maruz kalması ihtimali varid olmayan her işçiye bunun teşmil edilmesi bu yüzden gerek işçiye gerek iş sahibini prim tediyesine mecbur bırakacağı cihetle işçi ücretine ve dolayısıyla bütün eşya ve mahsulât fiatlerine tesir icra edeceği muhakkak olduğundan yalnız tehlikeli sanayi işlerine hasrı münasib görülmüştür. Ellinci maddeye lüzum görülmüştüğünden çıkarılmıştır.

Elli birinci maddede ecnebi işçilerin mütekabiliyet şartile sigortadan ne suretle istifade edebileceklerini göstermektedir.

Nafra vekâleti iş kazası sigortasında mütekabiliyet esasına riayet eden her hangi ecnebi memlekette bulunan pek az Türk işçisine mukabil o memleket tebaasından memleketimizde işçi bulunursa iş kazası sigortasının bunlara tatbiki hususunda Hükümeti muhayyer bırakmak daha doğru olacağı mütaleası yürütülmüştür.

Ecnebilerin iş kazası sigortasından ne suretle istifade edebileceği hakkında İktisad vekâletince yeni bir formül teklif edilerek bu teklif muvafık görülerek aynen kabul edilmiştir.

Azadan Edib Kemal Türk ve ecnebi işçiler arasında bir fark gözetmeye taraftar olmayıp ancak ecnebi işçiler memleketi terkettikleri takdirde kendilerine bir şey verilmesi icab etmeyeceği mütaleasile ekalliyette kalmıştır.

Elli beşinci maddede kazayı işçinin kastile yaptığı sigorta sandığı tarafından iddia olunur ve sulh hâkimi bu suretle karar vermiş bulunursa o işçi ve haleflerinin tedavi ve irad haklarından mahrum olacakları yazılıdır.

Adliye vekâletince iş sahibi ve işçi ile sigorta sandıkları arasında kazanın işçinin kastile vukua gelip gelmediği hususunda hâsıl olacak ihtilâflar umumî hükümler dairesinde halledilebileceği ve yalnız kastın sulh mahkemesince tesbiti bir hüküm mevzuu olamayacağı cihetle böyle bir hüküm konulması caiz görülemediği bildirilmiştir.

Sulh hâkimine ayrıca vazife tahmilinden sarfınazarla iddianın hükmen sübutu şeklinde tashihi cihetine gidilmiştir.

Elli altıncı maddeye dahilî talimata mugayir yapılan ihmallerden doğan kazalar da hâkimin kararile iradından tenzilât icra edilebileceği yolunda bir fıkra ilâvesine lüzum görülmüştür.

İş sahibinin veya vekilinin hata ve ihmali yüzünden vukua gelen kazalardan mütevellid tazminat hakkında hükmü ihtiva eden 57 nci maddeye müteallik olmak üzere Adliye vekâletinin mütaleanamesinde bu kabil tazminat ihtilâflarının umumî hükümler dairesinde halledilmesi muktazi olmasına göre tahsisen sulh hâkimlerine vazife tahmili doğru olmadığı dermeyeran kılınmıştır.

Bu mütaleaya göre sulh hâkimlerine vazife tahmilinden ise maddede söylenen çoğaltma kararının hükmen verileceğine işaret edilmekle iktifa edilmesi muvafık görülmüştür.

Elli sekizinci madde işçinin umumî hukuk hükümleri dairesinde ayrıca haklarının mahfuz bulduğuna mütedair olup böyle bir maddeye lüzum görülemediğinden çıkarılmıştır.

Elli dokuzuncu madde kaza vukuunda bir zabıt varakası tanzimine ve bir tabib raporu istihsaline iş sahibinin mecbur olduğu merkezindedir.

Altmışınca madde, ağır sayılacak iş kazalarının bildirilmesi hakkında bazı hükümleri havi bulunmuştur.

Dahiliye vekâletinin mütaleanamesinde ceza muhakemeleri usulü kanununa tevfiakan zabıta memurları zabıta adliye vazifesile mükellef olup bunlar muhitlerinde vukua gelecek hâdiseleri daima yakından takib edecek ve haber alabilecek vaziyette bulduklarından ve bu itibar ile iş sahiblerinin kazaları doğruca zabıtaya haber vermeleri hem kendileri için kolay, hem de zabıtanın hâdiseye irtılar noktasından faideli görüldüğünden iş sahiblerinin kazaları zabıtaya bildirmekle kanunî mükellefiyetlerini ifa etmiş addolunmaları daha doğru olacağı mütaleası yürütülmüştür.

Altmış birinci maddede, hafif kazaları yalnız sigorta sandığına bildirmekle iktifa edileceği gösterildikten sonra sigorta sandığı mecburiyetini ifa etmezse sulh hâkimine müracaatle karar isteneceği yazılmıştır.

Dahiliye vekâleti kazaları bu suretle hafif ve ağır olmaları cihetinden tasnif etmek ve bu tasnife göre zabıtaya haber vermek kaydı mahzurlu olup çünkü bu kazaların hafif veya ağır olmaları muayene ile anlaşılabilir gibi bidayeten hafif zannedilen bir yaranın sonradan ağır olması da muhtemel bulunduğu cihetle her kazayı vukuunda olduğu gibi zabıtaya haber vermek muvafık olacağı mütaleasındadır.

Adliye vekâletinin mütaleanamesinde gerek bu maddede, gerek 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 76, 79, 80, 83, 84 nü maddelerde bahsedilen işlerin hangi mahkemede görüleceği adli teşkilâtta ne su-

retle tasrih edilmiş ise o mahkemelerde rüyet ve umumî hükümler dairesinde intac olunacağına göre lâyhada sulh hâkimleri tarafından görüleceği yolunda tahsisen ve ayrıca hüküm konması doğru görülemediği dermeyan kılınmıştır.

Adliye vekâletinin bu baptaki nazarı müdavelei efkâr olunmak üzere vaki olan davet üzerine vekâletten gönderilen Hukuk işleri müdürü Kemalettin Beyin verdiği izahata nazaran sulh hâkimlerinin vazifeleri esasen fazla olup böyle hususî kanunlarla sulh hâkimlerine yeni vazifeler vererek işlerinin çoğaltılması doğru olmadığı gibi sulh hâkimlerine idarî vazife yükletilmesine hiç mesâğ olmayacağı ve gerçi sulh hâkimlerinin velâyet ve vesayet işlerinde bazı idarî vazifeleri görülmekte ise de bunlar vasilerin sulh hâkimlerince seçilmesinden dolayı murakabesi vaziyetinde olması yeni verilecek idarî vazifelerin böyle esas vazifelerle alâkadar olmamasından dolayı sulh hâkimlerine bu vazifelerin tevdiine vekâletin taraftar olamayacağı katıyetle dermeyan kılınmıştır.

Varid görülen bu mütalealar nazarı dikkate alınarak 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65 nci maddelerde yazılı işlerin ne suretle yapılması daha uygun olacağı düşünüldü. Lâyhanın bu maddelerinde teklif olunan şekil şudur (Kaza vuku bulduğu zaman iş sahibi tarafından kaza ağır ise müddeiumumiye, hafif ise zabıtaya ve sigorta sandığına haber verilecek, müddeiumumilikten sulh hâkimliğine bildirilecek, sulh hâkimi tahkikat icra ederek tesbit kararı verecek, bu karar üzerine alâkadar olanlar itiraz edebilecek ve hafif olanlarda da sandıkça muamele yapılacak, buna karşı sulh hâkimine itiraz edilebilecek).

Sulh hâkimlerine bu vazifenin verilmesi kabil olmayınca tahkikatın bir başka makama tevdi zarurî görülmüştür. Dahiliye vekâletince bihakkm itiraz olunduğu üzere bütün kazaların mahallî zabıtasına haber verilmesi muktazi olduğu gibi bu tahkikatın mahallin en büyük zabıtâ âmirine verilmesi mümkün olacağı düşünülmüştür. Bunda bir mahzur hatıra gelmediği gibi polis âmirinin önce kendisine gönderilmiş olan zabıt varakası ve hekim raporu ile bağlı olmayıp işin gösterdiği lüzuma göre icab eden bütün vasıtalara baş vurarak hakikatin meydana çıkmasına çalışması maksadı elde etmeye kâfi geleceği düşünülmesiyle bu cihete gidilmiştir. Kazaya uğrayan işçiye veya bu kanunla muayyen varislerine verilecek iratların bağlanması işine gelince bu iş esasen ilk safhasında hükme raptı muktazi olmayıp sigorta sandığı idare heyetince verilecek bir karar ile halli mümkün olacağı düşünülmüş ve alâkadarların bunu kabul etmemeleri halinde mahkemeye müracaat edebilmeleri tabii görülmüştür. Şu kadar ki bu müracaat alâkadar için külfeti mu-cib olmamak üzere bulunduğu mahal sulh hâkimince davasının kabul ve rüyet edilmesi muvafık mütalea olunmuştur.

Bu esaslara göre zikrolunan maddeler makamma kaim olmak üzere yeniden dört madde kaleme alınmıştır.

Altmış üçüncü maddede, kazayı müteakib sulh hâkiminin tesbit kararını vereceği gösterildikten sonra altmış dördüncü maddede ismi tesbit kararında zikredilmemiş olan bir halefin sulh hâkimine müracaat etmesi için bir müddet tesbit edilmiş olup gümrük ve inhisarlar vekâletinin mütalea-namesinde karar tarihinden başlayacak müddet halefe bir faide temin edemeyeceği cihetle bu müddetin karara ittıla tarihinden başlaması ve tesbitteki müşkülât dolayısıyla bu doğru görülemezse kararların ilânı ile o tarihten itibaren bir müddet içinde müracaat hakkı verilmesi doğru olacağı gösterilmiş ise de madde esasen başka şekle inkılâp etmiştir.

Lâyhanın yetmişinci maddesinde tabiblerin kazaya uğrayan işçiyi tedaviden imtina edemeyecekleri hakkında bir fıkra mevcud olup bu bapta Sıhhat ve içtimâî muavenet vekâletinin mütalea-namesinde bundan maksad memur tabibler mi, yoksa serbest tabibler mi olduğu anlaşılammakta olup maksad serbest sanat icra eden tabibler ise onları böyle kanunî hükümlerle her hangi bir suretle mecbur tutmak haksız bir hakaret olacağı ve zaten esas itibarile ceza kanununda müsbet ve felâket ve saire hukukunda herkesin yardım etmek mecburiyetine riayet etmeyenleri cezalandırarak hükümler bulunduğu dermeyan kılınmıştır.

Bu mütalea muvafık görülerek tedavi mecburiyetinin Hükümet ve belediye hekimlerine hasrı ifade etmek üzere bazı kayid ilâve edilmiştir. Azadan Edib Kemal Bey takyide lüzum olmayıp mutlak

brakılması icab edeceği mütaleasile ekalliyette kalmıştır.

Yetmiş birinci maddede kazaya uğrayan işçinin en yakın olan askerî, mülki bilûmum Devlet hastanelerile belediyelerin ve hakikî ve hükmi şahısların idare ettikleri hastanelere kabulü mecburî olacağı yazılmıştır.

Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletinin mütaleanamesinde umumî hıfzıssıhha kanununun 180 nci maddesi mucibince bu yolda hastane açmış olan iş müesseselerinde evvelâ kazaya uğrayan işçiyi kendi hastanesinde tedavi mecburiyeti şüphesiz olub böyle hastane yoksa umumî müessesata kabul edilmesi tabîi olduğu ve hakikî ve hükmi şahıslara aid hastanelere ise bu gibi hâdiselerde meccanî olarak mecburiyet tahmili katiyen doğru olamayacağı ve esasen bu hastaneler kaza ve sair vukuunda bu gibi vakaları kabul etmeye kendi hususî kanunları ile mecbur olub yalnız iş sahipleri veya sigorta sandığı tarafından hastane ücretinin tesviyesi zarurî olacağı gösterilmiştir.

Bu mütalea esas itibarile uygun görülerek maddenin sonuna (Devlet hastanelerinden maadasında tedavi masrafının bilâhare sigorta sandığından istenileceğine dair bir kayid ilâve edilmiştir. Askerî hastaneler hakkında da fikir teati olunarak başka hastane olmayan yerlerde askerî hastanelerin de bu yolda kazaya uğrayanları kabul etmesi tabîi bulunduğundan bu kaydın çıkarılmasına lüzum görülmemiştir.

Yetmiş üçüncü maddede kazaya uğrayan işçinin kendi kendisini tedavi ettirmek veya kendi istediği bir hastanede yatmak istediği takdirde verilecek ücret hakkında bir tarife tertibinden bahsedilmektedir.

Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletinin mütaleanamesinde resmî hastane ücretleri esasen vilâyet idare heyeti kararile muayyen olduğu gibi hususî hastane ücretleri de hususî kanuna tevfikan vekâletce kontrol edilmekte ve bunlar hastane açıldığı zaman tesbit ve tayin edilmiş bulunmakta olduğu cihetle yalnız işçilere mahsus yeniden böyle bir tarife yapılmasına lüzum olmadığı dermeyer kılmıştır.

Dahiliye vekâletince de idareî hususiye ve belediyeler hükmi şahsiyeti haiz ve tasarruflarından serbest olduklarından işçi şayed bu teşkilâta dahil bir müessesede tedavi olunacak ise tedavi ücretinin tayinini bu idarelere bırakmak lâzımgeleceği mütaleası yürütülmüştür.

İşçinin istediği hastanede kendisini tedavi ettirebilmesi tabîi olub bu suretle bir tarife vücade getirilemeyince maddenin tatbik kabiliyeti kalmıyacağı cihetle maddenin bütün bütün çıkarılması tercih edilmiştir. Şu kadar ki bazı memleketlerde yapıldığı veçhile sigorta sandığı ileri de bazı hastane ve hekimlerle anlaşarak kazaya uğrayan işçilerin kazanım nevi ve derecesine göre muayyen bir ücret tarifesi tanzim ettiği takdirde bu hastanelere yatmak ve hekimler tarafından tedavi edilmek istemeyib te kendi istediği hekime gitmek veya kendi istediği hastaneye yatmak isteyen işçiler için hekime veya hastaneye verilecek paranın zikrolunan muayyen tarifeye nazaran farkını işçinin ödemesi hakkındaki hükmün ileride yapılacak nizamnamelerde yer tutması daha münasib görülmüştür.

Yetmiş dördüncü maddede kaza neticesi ölen işçi için defin masrafı olarak sigorta sandığı tarafından 25 lira ödeneceği yazılıdır.

Askerî fabrikalar umum müdürlüğü bu miktar kâfi olmamakla beraber bunun her işçinin yevmiye veya maaşına göre tayin edilmesi münasib olacağını ve nitekim askerî fabrikalar sigorta ve teavün sandığı bunun işçinin bir aylık yevmiye tutarının yüzde doksanı olarak tediye etmekte bulunduğunu dermeyer etmiştir.

Filhakika bu miktar işçinin ücret tutarına nisbetle tayin etmek daha muvafık görülerek o suretle bir fıkra ilâve edilmekle beraber en az haddinin yirmi beş liradan aşağı düşmemesi için o miktar da ipka edilmiştir.

Yetmiş beşinci maddede kazaya uğrayan işçinin ne gibi hallerde ne kadar müddetle mukavelesinin fesholunamayacağı yazılıdır.

Borçlar kanununun işin ifa edilememesi halinde verilecek ücrete ve muhik sebeplerden dolayı akdın feshine dair olan 328 ve 344 nci maddeleri hükümlerine uygun görülmediğinden bu maddeler hükümlerile telif edilmesi icab edeceği Adliye vekâletinin mütaleaları cümlesindedir.

Adliye vekâletinin bu mütaleası varid görülmeyerek madde aynen bırakılmıştır.

Yetmiş sekizinci maddede (kazadan evvelki işe göre daha az ücretli bir işte çalışabilmek suretile ücrette husule gelebilecek tenezzüllerin derecesini göstermek üzere İktisad ve Sıhhat vekâletlerince müştereken bir barem yapılacağı) gösterilmekte olup Sıhhat vekâletince bu baremin maksadı temine kâfi geleceği zannolunmadığı ve filhakika kazalar neticesinde yalnız kazadan evvelki işe göre daha az ücretli bir işte çalışabilmek imkânı hâsıl olmayıp muvakkat veya daimî surette çalışmak kabiliyetinden mahrumiyeti de intaç edeceği cihetle bu muvakkat ve daimî çalışmak kabiliyetinin zevalinin ve derecelerinin de bu baremde tesbiti ve bu baremin bir nizamname ile yapılması daha doğru olacağı mütaleası yürütülmüştür.

Bu mütalea muvafık görülerek madde o vechile tadil edilmiştir.

Yetmiş dokuzuncu maddede kaza neticesinde ölen işçinin bu kanunda muayyen derece üzerine vasilerine sigorta sandığına ne nisbet üzerinden irad bağlanacağı hakkında hükümler mevcuttur.

Maliye vekâletinin mütaleanamesinde kaza neticesinde ölen işçinin haleflerine her hangi şekilde olursa olsun ölen askerî ve mülkî memurların yetimlerinden daha fazla bir imtiyaz verilmekte olduğu, senelik iradın işçilerin büyük baba ve ana, kardeş ve torunlarına kadar teşmil edilmekte bulunduğu anlaşıldığından bu maddenin işçilere memurların fevkinde bir hak vermeyecek şekilde tadili icab edeceği dermeyeran kılınmıştır.

Memurların tekaüd maaşlarıyla işçi sigortası iratları arasında behemehal müsavat aramak doğru görülmediğinden madde teklif edildiği gibi kabul edilmiş yalnız kadın işçinin muhtac kalan kocasının da varisleri meyanında sayılması münasib görülerek bu cihet tasrih edilmiştir.

Lâyihanın sekizinci maddesinde, sigorta sandığı kazazedenin baba ve anasının ve cetlerin irad almadan kolaylıkla yaşayabileceklerini sulh hâkimi nezdinde isbat ederse bunlara irad tediyesine mecbur tutulmayacağı ve sırasile diğer halefler irada müstahak olacakları ve bu suretle iraddan mahrum edilenler sonradan nafakaya muhtac bir vaziyete düştüklerini sulh hâkimi nezdinde isbat ederlerse yeniden irada hak kazanacakları ve bu takdirde sırası sonra gelen haleflere bağlanmış olan iratların kesileceği yazılı olup sigorta sandığına böyle bir iddiaya kalkışmak için salâhiyet vermeye mahal görülmeyerek olsa olsa bu iddianın daha sonra gelen halefler tarafından yapılması icab edeceği düşünülerek birinci fıkra o şekle ifrağ edilmiştir. İkinci fıkraya gelince, azadan Dr. Kilisli Rifat Bey bu muamelenin her hangi sebeble olursa olsun tekrar tetkik mevzuu yapılmasına mahal olmadığı reyinde bulunmuş ise de ekseriyetce bir defaya mahsus olmak üzere fıkrada yazılı kayıtlar dairesinde hükme raptedildikten sonra tahsisin yeniden tashihine cevaz gösterilmiştir.

Bu madde hakkında Nafia vekâletinin mütaleanamesinde ölen işçinin ailesine işçinin kaza günündeki gündeliğinin senelik tutarının yüzde yirmisinden yüzde kırkına kadar senelik irad bağlanacağı gösterildikten sonra yüzde yirmiden otuza kadar sulh hâkiminin takdirine bırakılmış ise de mütebaki yüzde onun ne suretle tayin ve takdir olunacağına dair sarahat olmadığından bu cihetin tasrihi lüzumuna işaret olunmuştur.

Bu mütaleaya göre yüzde yirmi nisbetinde kalması kâfi görülerek o suretle tashih edildiği gibi çocuklara verilecek iradların nisbetinde de bazı değişiklikler yapılmıştır.

Azadan Edib Kemal Bey bu maddede konulan hükümler itibarile kadın ve erkek işçi arasında bir fark husule gelmekte olup böyle bir fark vücade getirilmesi doğru olmayacağı cihetle kadın ve erkek işçilerin varislerine bağlanacak iradlar itibarile tam bir müsavat gözetilmesi reyinde akaliyette kalmıştır.

Seksen üçüncü maddede iradların tadili talebine mütedair olup Adliye vekâletince bu madde hükmünün borçlar kanununun 46 nci maddesinin son fıkrası hükmü dairesinde tadili icab edeceği mütaleası serdedilmiştir.

Borçlar kanununun kırk altıncı maddesinin son fıkrası eğer hüküm süduru esnasında kâfi derecede kanaat ile cismanî zararın neticelerini tayin etmek mümkün değilse iki sene zarfında hâkim için tetkik salâhiyetini kabul etmekte olup lâyihanın bu maddesinde işçi veya varislerle sigorta sandığının her biri için dörd sene müddetle tadil talebi kabul edilmesine ve tamamen aynı mahi-

yette görülmemesine binaen teklifin aynen kabulü cihetine gidilmiştir.

Seksen dördüncü madde iradların ne gibi hallerde temsili sermayeye kalbolunabileceğine dairdir.

Bu nokta hakkında Nafia vekâleti temsili sermayenin hesabında Cümhuriyet merkez bankasınınca tayin edilen faizler nazarı itibare alınarak müstakil bir nisbet tesbit edilmesi icab edeceği mütaleasındadır.

Bu nisbetin sigorta sandığına tesbit ve İktisad vekâletince kabul edilecek esaslara göre olması muvafık görülerek maddeye bu yolda bir kayıt konulmuştur.

Seksen beşinci maddeye iradın devir ve hazine dair hüküm konulmuş olup Adliye vekâletince icra ve iflâs kanununun 82 nci maddesinin onuncu fıkrasında iradların haczedilmeyeceği hakkında hüküm bulunmasına nazaran bu maddenin konmasına lüzum olmadığı mütaleası dermeyan kılınmıştır.

Bu maddenin bir fıkrasında kaza dolayısıyla bağlanan iradların nafaka borcundan maada borçlar için haczolunamayacağı yazılı olup bu nokta hakkında Maliye vekâletinin mütaleanamesinde her zaman imtiyazlı olması lâzımgelen Devlet alacakları hakkında bir tereddüd olmaması için (bu iradların nafaka ve Devlete aid vergi ve resimlerden maada borçlar için haczolunamayacağı) şeklinde maddenin tadili teklif olunmuştur.

Teklif muvafık görülerek madde tashih edilmiştir.

Seksen yedinci maddede (iş kazaları sigorta sandığı) hakkındadır.

Sandığa aid paraların her türlü vergi ve resimden muaf olduğu yazıldığı cihetle Maliye vekâleti bu noktaya temas ederek damga resminin mümasili vaziyetlerde tahsil edilmekte bulunduğuna göre bunların da damga resmine tâbi olması istenilmektedir.

Dahiliye vekâletince lâyihada istihdaf olunan vergi ve resimler Devlet mükellefiyeti ise de bu cihetin Hükümet vergi ve resimleri suretinde tavrıhi muvafık olacağını ileri sürmüştür.

Millî Müdafaa vekâleti de bu maddenin nihayetine (askerî fabrikalardan 895 numaralı kanun mucibince sigorta ve teavün sandığı teşkil edilmiş bulunan müessese bundan müstesnadır) kaydinin ilâvesile askerî fabrikaların sandığa iştirak mecburiyetinden varesten bırakılmasını istemiştir.

Askerî fabrikalar umum müdürlüğünün mütaleanamesinde (Askerî fabrikalar ellerindeki sigorta ve teavün sandığı kanunu ve talimatnamesinin bahsettiği hukuktan memnun olup verebilecekleri primlerde talimatnamede muayyen olarak ondan fazlasını verebilecek halde olmadığı ve bu primlerin bir kısmının umumî sigorta sandığına tefriki, mevcut sandığı sarsarak bu gün işçiye temin ettiği sigortaları temin edemeyecek bir hale getireceği ve umumî sigorta sandığına başkaca prim vermek ise işçilerin taşıyamayacakları bir yük olacağı cihetle askerî fabrikalar sigorta ve teavün sandığı kanun ve talimatına dokunulmaması ve bunun için iş kanununa bir madde konulması ehemmiyetle dermeyan kılınmıştır.

Vergi ve resimlerden istisna hakkındaki esasa aid mütalea yukarıda zikredilmiştir.

Bu istisnanın yalnız Devlet vergi ve resimlerine munhasır olduğunun tasrihi hakkında Dahiliye vekâletince ileri sürülen talebin kabulüne sebep görülmemiştir.

Askerî fabrikaların bazısında bir sigorta sandığı bulunduğuna göre bundan istisnası hakkındaki mütaleaya gelince, umumî bir mahiyette bütün memleket işleri için tasavvur edilen bu sigortadan onların istisnası için bir sebep görülmemiş ve 101 nci madde srasında izah edildiği veçhile iş kazası sigortası itibarile bu sandığa merbut kalmakla beraber şimdi mevcut sandığın diğer sigortalara aid muameleye devam etmesinde mâni bulunmadığı cihetle o şekil tercih edilmiştir.

Seksen sekizinci maddede iş sahibi teşebbüse başladığı zamandan itibaren on beş gün zarfında beyanda bulunmadığı takdirde yüzde elli fazlasile prim vermeye mecbur olacağı yazılmakta ise de Nafia vekâleti ceza müddeti için bir had tayin edilmemiş olduğundan ve beyan uzun müddet verilmediği takdirde iş sahibinin vereceği ceza çok ağır olduğundan ceza müddetinin bir ay geçmesi için maddeye bir kayıt ilâvesini teklif etmiştir.

Bu mütalea büyük bir ehemmiyeti haiz görülmemiştir.

Bu maddenin ilk fıkrasına lüzum görülmeyerek çıkarılmış ve iflâs halinin bu madde hükmün-

den hariç kalacağımm tasrihi faideli addedilerek o yolda bir fıkra ilâve edilmiştir.

Seksen dokuzuncu madde sigorta sandığı umumî heyetinin nasıl teşekkül edeceğini göstermektedir.

Nafra vekâleti bu heyete iştirak etmek üzere on kişinin İktisad vekâletince seçilmesinden ise iş ve malî noktadan alâkaları itibarile Nafra ve Maliye vekâletleri namna da aza seçmek daha doğru olacağından bu on kişiden beşinin İktisad, üçünün Nafra, ikisinin Maliye vekâletlerince seçilmesi fikrini ileri sürmüştür.

Birde bu heyetçe statüde muayyen olan salâhiyetlerden maada sandık müdürüne verilecek salâhiyetin sandığın gayesile uygun olmasının tasrihi istenilmiştir.

Sandık heyeti umumiyesine diğer vekâletlerden aza seçilmesine mahal görülmemiştir. Ancak vazifeleri sayılırken Nafra vekâletince teklif edildiği veçhile müdüre verilecek salâhiyetin takyidi faideli görülmüştür.

Doksan ikinci maddede sigorta sandığının masrafları sayılırken altıncı fıkrasında kazaların önüne geçmek için sandıkça ittihaz olunacak tedbirler için yapılacak masraflar zikredilmiş olub Nafra vekâletince bu masraflar sigorta sandığı tarafından yapıldığı takdirde sandığın masrafı ziyadeleşeceği gibi esasen kazaların önüne geçmek ve bu hususta tedbir almak iş sahibinin vazifesi dahilinde olduğundan altıncı fıkranın kaldırılması istenilmiştir.

Sandığın masrafları arasında 4 numarada yazılan (kazaya uğrayanların yeniden bir mesleke hazırlanmalarını veya yeniden iş bulmalarını temin için yapılacak masraflar) m sandığa tahmili mümkün olamayacağı gibi Nafra vekâletince itiraz olunan altıncı numaradaki masrafın kabulüne imkân görülemediğinden her ikisi de çıkarılmıştır.

Doksan üçüncü maddede sigorta sandığının primlerinden bahsetmektedir.

Nafra vekâletinin mütaleanesinde menafii umumiye mülâhazasile tesis edilen sandık için alınacak sigorta primlerinin bu maksad için çalışan diğer sigorta şirketlerinin aynı şerait dahilinde aldıkları primlerin fevkine çıkmaması münasib olacağına işaret edilmiştir.

Bir de iş sahibi iflâs ettiği takdirde amele ücretinden sandığa tevdi olunmak üzere kesilen ve iş sahibinin zimmetinde kalan primlerin sandığın imtiyazlı alacağı olması mütaleası ileri sürülmüştür.

Müesseselerin verecekleri prim nisbetinin tayinine esas olmak ve ilk on sene zarfında tatbik edilmek üzere İktisad vekâletince her sanatın tehlike ve kaza ihtimalleri göz önüne alınarak en az ve en çok hadleri ihtiva edecek bir hazırlanması ve sigorta sandığı umumî heyetinin her sene bu hadler arasında olmak üzere primin nisbetini tayin etmesi münasib olacağı düşünüldüğü gibi Nafra vekâletinin her iki teklifi de muvafık görülerek madde o şekilde düzeltilmiştir.

On sene zarfında toplanacak malûmata göre on sene sonra prim cetvellerinin ne suretle tanzim ve lüzum görüldükçe nasıl tadil olunacağı da doksan dördüncü maddede gösterilmiştir.

Doksan altıncı maddede sigorta sandığının bir yedek akçesi tesis edeceği yazılıdır.

Nafra vekâleti bu yedek akçesi için iş sahiblerinden primlere zammolmak üzere ayrıca para alınması müesseselerden bir çoğunun işlerini bore aldıkları para ile döndürdüklerine göre bunun ağır geleceği kanaatini izhar etmiştir.

Nafra vekâletinin mütaleası varid görüldüğünden maddeden bu külfetler kaldırılmıştır.

Doksan yedinci madde sandığın teşekkülünü takib eden ilk on sene içinde sandığın açığı primler nisbetinde iş sahiblerinden tahsil olunacağı ve on seneden sonra sandığın açığının yarısı Devlet tarafından ödeneceği şeklinde teklif olunmuştur.

Nafra vekâletinin mütaleanesinde primler kaza tazminatını edaya kâfi gelmediği takdirde yeniden iş sahiblerine ilâveten prim tediye yapdırmak sanayi müesseselerinin malî hesaplarını gayrimüstakar bir halde koyabileceğinden eksik miktarın Hazinece tediyesi icab edeceği mütaleası yürütülmüştür.

Maliye vekâletince ise on sene sonra sandığın vereceği açıktan yarısının bu günden Devletce tediyesinin taahhüdü, miktarı malûm olmayan bir meblâğın on sene sonraki bütçeye tahmili demek ol-

duğundan bütçe esaslarına aykırı olan maddenin bu meseleye taallüku bulunan üçüncü fıkrasının çıkarılması istenilmiştir.

Sigorta sandığının ilk senelerinde daha fazla açık vermesi ihtimal dahilinde olup gerek iş sahiblerinden, gerek işçilerden alınacak primden başka her sene bir de sandık açığı için para tahsili cihetine gitmek çok ağır geleceğinden ve bir çok memleketlerde sigorta sandığı açıklarının Hükümetlerince tetkiye edildiği anlaşılmakta olup lâyhada da Hükümetin bu yolda sandığa muaveneti düşünölmekle beraber on sene sonraya talik edilmiş ise de işçiyi himaye maksadile bu kanunu vücade getirmeye teşebbüs etmiş olan Cümhuriyet Hükümetinin işçilere böyle bir muaveneti çok görmeyeceği ve şimdiden tatbiki cihetine gitmekten de çekinmeyeceği kuvvetle meczum bulunduğundan sandığın açık verdiği takdirde yarısının Hükümettee tetkiye olunarak diğeri yarısının iş sahiblerinden ve işçiden alınması muvafık görülerek madde o suretle tesbit edilmiştir.

Yüzüncü maddede daha evvel işçilerini iş kazalarına karşı sigorta ettirmiş olan iş sahiblerinden mecburî iş kazası sigortasına tâbi olanların evvelce yapmış oldukları mukavelelerin bir gûna tazminat verilmeksizin münfesih olacağı yazılıdır.

Nafta vekâletinin mütaleanamesinde prim peşin verilmiş ise infisah tarihine kadarki primler sigortacıya kalarak üst tarafı sigortalıya iade olunacağı tabii ise de sigortacı sigorta ederken yüzde bir miktar komisyon vermiş olacağından infisah takdirinde bu komisyonun nazarı itibare alınması iktiza edeceği dermeyan kılınmıştır.

Ticaret kanununun 970 ve 993 ncü maddeleri bu mesele ile alâkadar olup Nafia vekâletinin tekli fi de 993 ncü maddede münderic bulunduğundan ve lâyhada teklif edilen şekil işçi için büyük zararı müeddi olup zikrolunan maddelerin hükümleri dairesinde muamele ifası üç seneden fazla sigortalılar için daha faideli görüldüğünden bu madde o dairede tashih olunmuştur.

Yüz birinci madde mecburî iş sigortasına tâbi tutulan müesseselerde daha evvel teşekkül etmiş olan her türlü sandıklar ve müesseselerin lâvolunacağını göstermektedir.

Nafta vekâletinin mütaleanamesinde işçiler tarafından bu teşkilâta verilmiş olan mebalîğ iade edilirken o müessesenin bu husus için yaptığı masrafın nazarı itibare alınması muvafık olacağı ileri sürülmüştür.

Maliye vekâletince de lâğvedilecek amele sandıklarından bir sene zarfında aranılmayan paraların yeni teşkilâta tahsis olunacağı gösterilmekte ise de bu hüküm umumî müesseselerde sahibsiz kalan nukud ve eşyanın Devlete intikal edeceği hakkındaki hükümlere aykırı görüldüğü zikredilmiştir.

Millî Müdafaa vekâleti tarafından da bu madde de yazılı (bu kanun hükümleri de ayrıca cari olmak şartile 895 numaralı imalâtı harbiye sigorta ve teavün sandığı hakkındaki kanun hükümleri bakidir) kaydinin kaldırılarak yerine (ancak askerî fabrikalardan 895 numaralı kanun mucibince sigorta ve teavün sandığı teşkil edilmiş bulunan müessesede yalnız mezkûr kanun hükümleri tatbik olunur) kaydinin ilâvesi icab edeceği ileri sürülmüştür.

Askerî fabrikalar umum müdürlüğünün mütaleanamesinde de mevcut sandık askerî fabrikalar mensublarını kaza sigortasından maada hastalık, malûliyet ve saireye karşı da sigorta etmekte olup bunun aynen muhafazasile askerî fabrikalar mensublarının kanunun mecburî sigorta hükümlerinden müstesna tutulması kendileri için daha faideli olacağı mütaleası yürütülmüştür.

Nafta vekâletinin mütaleası nazarı dikkate alınmıştır. Maliye vekâletinin sahibsiz mal telâkisi hakkındaki mütaleasına gelince; o mahiyette addetmektense teklif veçhile muamele ifası daha muvafık görüldüğünden halile ipka edilmiştir.

Askerî fabrikalar hakkındaki teklifin de yukarıda bilmünasebe izah edildiği üzere iş kazası sigortasından dolayı umumî sandığa bağılı olmak üzere kanun mucibince mevcut sandığın iş kazası sigortasından maada çalıştığı işlerde faaliyetine devam etmek üzere mevcudiyetini muhafaza etmesi daha doğru görülerek o şekil kabul edilmiştir.

Yüz dördüncü maddede bu sandığın kanunun neşrinden üç ay sonra teşkil olunacağı yazılmış ise de bu müddetin altı aya çıkarılması muvafık görülerek o yolda tashih edilmiştir.

Yüz beşinci maddede İktisad vekâletince tayin edilecek şehirlerde ve vilâyet merkezlerinde

belediyeler ve vilâyetler tarafından (iş bulma idareleri) teşkil edileceği gösterilmiştir.

Gerçi belediye kanununun belediye vazifelerini gösteren on beşinci maddesinin 8 numaralı fıkrasında mürebbiye, sütüne, hizmetçi, aşçı, çamaşırçı, uşak gibi hizmet erbabının sıhhi ve fennî muayenelerini yaptırmak, ehliyet ve sıhhat vesikaları olanların işlemelerine izin vermek ve bunları daima tescil ederek müseccel olmayanları menetmek yazılı olduğu gibi 73 numaralı fıkrasında da (işçiler, sanat ve mesai erbabı ve alelûmum müstahdemler için iş kalemleri ve idarehaneleri tesis ve idare etmek, edeceklere de ruhsat vermek) gösterilmiştir. Şu kadar ki belediye bütçelerinin malûm olan vaziyetleri itibarile bu idarelerin teşkilini belediyelerden beklemek mümkün olmayacağı gibi vilâyet hususî idarelerince de bu teşkilâtı vücade getirilmesine imkân görülmediğinden ve bu kanun hükümlerine göre işçilere yapılacak büyük hizmetlerden bir kısmı da idarelerden beklenilmekte olup bu teşkilât vücade getirilmedikçe kanundan beklenen faidelerin kısmen elde edilmesi kabil olmayacağından bu teşkilâtın her halde İktisad vekâletince vücade getirilmesi zarurî görülmüş ve vekâletçe de bu suret kabul edildiği cihetle madde o suretle tadil edilmiştir .

Belediye ve vilâyetler iş bulma idareleri açmak mükellefiyetinden varesten bırakılma 107 nci maddeye ihtiyaç kalmayacağından çıkarılmıştır.

Yüz on birinci maddede belediye ve vilâyetlerce açılan iş bulma idarelerinin umumî merkezle muhaberelerinin posta ücretinden ve bunların her türlü ilân ve sairelerinin damga resminden muaf tutulacağı yazılı olup Nafia vekâletince posta muafiyetlerinin kaldırıldığı şu zamanda yeniden muafiyet tesisi doğru olamayacağı mütaleası ileri sürüldüğü gibi Maliye vekâleti de her iki noktaya temas ederek yukarıda izah edilen mütaleayı tekrar etmiştir.

Belediye ve vilâyetlerce iş bulma idaresi açılmaktan sarfınazar olduğuna göre bu madde de çıkarılmıştır.

Yüz on ikinci madde iş bulma idarelerinden verilecek vesikalarla işçilerin Devlet nakil vasıtalarında tenzilâtla nakilleri hakkında olup her türlü suiistimallere mâni olmak üzere bunun resmî iş bulma idarelerinin verecekleri vesikalara hasrı muvafık görülerek o suretle takyid edilmiştir.

Üçüncü kısmın ikinci faslı umumî iş ihtilâflarının halli ve grev ve lokavt yasaklığı hakkındadır. Yüz on dördüncü maddede uzlaştırmanın ne suretle yapılacağı gösterilmiş ve yüz yirmi yedinci maddede grev ve lokavt yasaklığı zikredilmiş ve 129, 130, 131 nci maddelerde de grev ve lokaot yasaklığına karşı tertib edilen cezalar sayılmıştır.

Cezaya taallûk eden maddelerin kanunun sonundaki ceza faslına nakledilmesi daha muvafık görülmüştür. Şu hale göre grev ve lokavt yasaklığı hakkındaki hükmün ayrı bir madde halinde muhafazasından ise 114 nci maddenin başlangıcına alınması tertib itibarile daha uygun olacağı düşünülmüştür.

Yüz on beşinci madde iş ihtilâflarının halli için vilâyet merkezlerinde kurulacak heyetlerden bahsetmektedir.

Dahiliye vekâletince valinin veya vali muavininin riyasetinde toplanacağı yazılan bu heyetlere temas edilerek idarî teşkilâtta her vilâyette vali muavini olmadığından bu kaydın (valinin veya tevkil edeceği zatin reisliği altında) suretinde düzeltilmesi ve bir de vilâyet erkânının tamamen uzlaştırma komisyonuna iştirak edecekleri anlaşılmakta olup halbuki vilâyet idare şube reislerinin gerek vazifeleri gerek bu vazifeden mütevellid sahib oldukları mevki, ihtilâf husulünde amele mümessillerile mütemadiyen karşılaştırılmasını mahzurlu kılabacağından bu heyetin daha ziyade nim resmî teşekküllerini (meselâ ziraat ve ticaret odaları azaları gibi) müntesiblerinden tereküb etmesinin kâfi olduğu, bundan başka aynı madde de vilâyet mektubçusunun heyetin yazı işlerini ve muamelelerini de ifa edeceği gösterilmekte olup vilâyet mektubçularının vazifeleri esasen taşım olduğu gibi icabı halinde valiyeye vekâlet edeceklerinden ve ekseriyetle valilerin teftişleri veya ayrıca vilâyet işlerini bizzat takib etmeleri dolayısıyla mektubçular sık sık bu vekâleti ifa edebileceklerinden yazı işlerinin münhasıran mektubçuya gördürülmesi gerek komisyon gerek mektubçunun vazifelerini güçleştireceği cihetle bu işin valinin tesbit edeceği bir zatin uhdesinde bulundurulması muvafık olacağı dermeyer kılınmıştır.

Nafia vekâleti heyetin reisliği noktasına temas ederek valinin veya vali muavininin veya tevkil

edecekleri bir zatin reisliği altında, fıkrasının konulmasını teklif etmiştir.

Adliye vekâletinin mütaleanesinde de teşkilâtı esasîye kanununun 57 nci maddesi mucibince hâkimler başka vazife alamayacaklarına göre uzlaştırma heyetlerinde asliye mahkemeleri hukuk ve ceza daireleri reislerinin aza olarak bulunmalarına mesâğ görülmediği bildirilmiştir.

Bu mütalealar tamamile varid görüldüğü cihetle uzlaşma heyetinin valinin veya tevkil edeceği zatin reisliği altında iş müfettişi veya İktisad vekâletince iş teftiş ve murakabesini ifa ile tavzif edilen memur, belediye reisi ve belediye reisliğinin valilere tevdi olunduğu yerlerde belediye encümenince azadan seçilecek bir zat ve da-imî vilâyet encümeni azasından mezkûr encümenince seçilecek bir zat, ticaret ve sanayi odası reisi ve hukuk işleri müdürlerinin bulunduğu vilâyetlerde bu müdürler ve bunlardan başka işin mahiyeti itibarile alâkadar görülecek şube reislerinden valinin seçeceği bir zatten tereküb etmesi ve yazı işlerinin vilâyetçe münasib görülecek bir zat tarafından ifası tensib olunarak madde o suretle yazılmıştır.

Yüz yirmi ikinci madde, yüksek uzlaşma heyeti hakkındadır.

Lâyihada bu heyetin Şûrayı devlet davalar dairesi reisinin reisliği altında toplanacağı yazılı olduğundan Gümrük ve inhisarlar vekâletince bunun kaçmıcı davalar dairesi olduğunun tasrihi münasib olacağı mütaleası dermeyan kılınmıştır.

Yüksek uzlaşma heyetinin de Şûrayı Devlet ikinci reislerinden Başvekâletçe bir sene için seçilecek birinin reisliği altında Şûrayı devlet heyeti umumiyesince bir sene için seçilecek azadan bir zat, İktisad vekâletinin İşçi meseleleriyle meşgul olacak dairesinin en büyük âmiri, Dahiliye vekâletince seçilecek erkândan bir zat, Adliye vekâleti hukuk işleri müdürü, Ankara hukuk fakültesi iktisad profesörü, işin mahiyetine göre taallûku görülen vilâyetçe erkândan seçilecek bir zatten tereküb etmesi ve yazı işleri için de İktisad vekâletince bir zatin memur edilmesi münasib olacağı düşünülmüştür. Azadan Edib Kemal Bey Ankara hukuk fakültesi iktisad profesörünün meslek bakımından heyet arasında bulunması daha iyi olacağı reyile akalliyette kalmıştır.

Yüz yirmi üçüncü maddeye bu kararlar için başkaca itiraz ve temyiz mercii olmadığına dair bir kayid ilâvesi lüzumlu görülmüştür.

Yüz yirmi yedinci madde de yukarıda işaret edildiği veçhile 114 ncü madde ile birleştirildiğinden buradan çıkarılmıştır.

Yüz yirmi sekizinci maddenin başlangıcında yazılı (Meri iş şartları) tabiri mutlak ve müphem bulunduğu cihetle bunun neden ibaret olduğunun tesbiti münasib olacağı azadan Edib Kemal Bey tarafından ileri sürülmüş ise de iş sahibi ile işçi arasında yapılacak mukavele ve müessesenin dahilî talimatı ve işin icabları ve teamülen cari usuller bunları kâfi derecede tesbite hizmet edeceği cihetle kanunda teferruatını çizecek şekilde tesbite mahal olmadığından halile bırakılması ekseriyette kabul edilmiştir.

Yüz yirmi sekizinci maddenin son fıkrasında ameleli greve teşvik edenler hakkında tayin olunan altı aydan bir seneye kadar hapis cezası ile yüz yirmi dokuzuncu maddenin ikinci fıkrasında umuma müteallik hizmet ifa eden müesseselerde çalışan ameleli greve teşvik edenlere tertib edilen üç aydan bir seneye kadar hapis cezası arasında ikinci fiilin daha fazla cezayı müstelzim olması icab ettiği için bir nisbetsizlik görüldüğü ve her iki maddedeki cezaların mahiyetine göre ağır veya hafif olduklarının tasrihi Adliye vekâletince dermeyan kıldığı gibi Ziraat vekâletince yüz yirmi dokuzuncu madde mucibince müşevviklerin bir buçuk sene de evvelce buldukları müessese nevinden olan müesseselerde çalışmaması keyfiyeti ağır ve mahzurlu görüldüğü bildirilmiştir.

Adliye vekâletinin mütaleası varid görülerek yüz yirmi dokuzuncu maddenin son fıkrasında yazılı ceza altı aydan iki seneye kadar hapis şekline çevrilmiştir. Azadan Edib Kemal Bey yüz yirmi dokuz ve yüz otuzuncu maddelerde sayılan suçları işleyenlerin amme işlerinde ve umuma müteallik hizmet ifa eden müesseselerde çalışmaktan muvakkat veya müebbet surette menolunmaları hakkındaki cezaların kaldırılması reyinde ekalliyette kalmıştır.

Yüz otuzuncu maddeye bu cezalar hakkındaki takibatın doğrudan doğruya Cümhuriyet müddeumumiliklerince yapılması hakkında bir fıkra konulması Devlet müesseselerindeki iş vericilerin vaziyetleri itibarile lüzumlu görülmüştür.

Yüz yirmi sekiz - yüz yirmi dokuz - yüz otuzuncu maddelerin cezaî hükümler ihtiva eden fasla nakli muvafık görülmüştür.

Yüz otuz ikinci maddeye iş hayatını tanzim eden kanunlardan sonra bir de (nizamnameler) kelimesinin ilâvesi faideli addedilmiştir.

İş müfettişleri bulunmayan yerlerde İktisad vekâletinin göstereceği memurların da iş müfettişi vazifesini görebilecekleri yüz otuz üçüncü maddede yazılı olub Dahiliye vekâletince İktisad vekâletinin tayin edeceği memurlar eğer İktisad vekletine mensub değilse bunların mensub oldukları vekâletlerin muvafakatile bu vazifeyi ifa etmeleri şeklinde tadilî teklif edilmiştir.

Bu mütalea muvafık görülerek maddeye o yolda bir kayid konulmuştur.

Yüz otuz beşinci maddede Millî Müdafaa menfaati mülâhazasile içlerine yabancılara girmesi caiz olmayan müesseselerden bahsedilmekte olub bunun amme menfaatleri mülâhazası şekline ifrağı daha muvafık görülmüştür.

Yüz otuz yedinci maddede zikri geçen defterlerin noterlerce musaddak bulunmaları kaydinin ilâvesinde faide mülâhaza edilmiştir.

Yüz otuz dokuz - yüz elli dörd maddeler cezaî hükümlere mütedair olub Adliye vekâletinin mütaleanesinde yüz otuz dokuz, yüz kırk iki, yüz kırk üç, yüz kırk beşinci maddelerdeki cezaların miktarına göre nevinin gösterilmesi istenilmiş, bir de 140 nci maddede mukavele haricinde geliştirilen işçilerin adedine göre ceza tayin edilmesi bir fiilden dolayı suçlu hakkında müteaddid ceza tatbiki demek olacağına işaretle bu noktanın düzeltilmesi teklif edilmiştir.

Adliye vekâletinin bu maddeler hakkındaki teklifleri nazarı dikkate alarak icab eden kayidler konulmuştur.

Bu fasla müteferri olmak üzere Sıhhat ve iğtimâî muavenet vekâletinin mütaleanesinde kırkıncı madde hakkındaki izahat sırasında işaret olunduğu veçhile umumî hıfzıssıhha kanununun 295 nci maddesindeki hükmünün nazarı dikkate alınarak 141 nci maddenin ona göre tetkiki gösterildiği gibi 193 ncü maddede kadın ve çocukların geliştirilmesi memnu olan işlerde bunların nizamname hükmüne muhalif olarak çalıştıranlar hakkında ceza hükmü mevcut olub bu ceza yapılan cürmü tevliid edebileceği akibetlere göre az olduğu gibi bu suç neticesinde alâkadar kadın ve çocukta her hangi muvakkat ve devamlı bir arıza zuhurunda iş sahibinin bu neticeye göre cezasının artırılması ve kadın ve çocuğun da tazminata hak kazaması pek haklı bir hareket olacağı ve gerçi iş kazalarından umumî surette bahsolunarak iş sahiblerinin mecburiyetleri zikredilmiş ise de bu gibi vakalarda husule gelecek arızanın iş kazası mahiyetinde telâkki edilmemesi ekseriya görülen hâdiselerden bulunduğu ve 145 nci maddede zikredilen cezalar mevcut kanunlarla ve mevzu hükümlerle kabili telif olmayıp umumî surette 42 nci maddede zikredilen nizamnameye muhalif hareket evvelece başka cezalarla cezalandırılmış olduğu gibi meslekî tedbirlere dikkatsizlik yüzünden vaki kazalar bilhassa bunlar malûliyet veya ölümü intae ettiği takdirde ceza kanununda daha ağır cezalar gösterildiği ve 146 nci maddede tedaviden imtina eden tabiblerin cezalandırılmasından bahsedilmekte olup hiç bir tabib bir hastayı veya kazaya uğrayana tedaviden imtina edemeyeceği, şu kadar ki tabiblerin de insan olmak hasebile tabii ve marazî bir takım hâdiselerle her zaman meslekî faaliyetini yapamaması mümkün olduğundan böyle kayidsiz ve şartsız cezalandırılması cihetine gidilmesi doğru olamayacağı ve her hangi ağır bir cerrahî varakasını tedavi her tabibin ihtisası dahilinde de bulunmadığı cihetle müracaat olunacak rastgele bir tabibin ihtisas sahibi olmaması hasebile tedaviye cesaret edememesi ve mütehassısına götürülmesi teklifi dahi imtina addedilerek cezalandırılmak gibi vaziyetler de zuhur edebileceği cihetle bu noktaların ehemmiyetle nazarı dikkate alınması zarurî olduğu dermeyan kılınmıştır.

Bu mütalealar nazarı dikkate alınarak umumî hıfzıssıhha kanununun 295 nci maddesinde yazılı cezalar 141 nci maddeye aynen naklolunduğu gibi 143 ncü maddeye de kadın ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştıranların cezaları artırılmakla beraber bunların çalıştırılmasından her hangi bir suretle muvakkat veya daimî bir arıza zuhura gelirse ayrıca tazminat ile de mahkûm edilecekleri kaydi ilâve edilmiş ve 145 nci madde hakkındaki mütaleaya gelince, filhakika 42 nci maddede yazılı fiillerin cezaları 141 nci maddede gösterildiği cihetle burada tekrarı tatbikatta yanlışlığa

meydan verebileceğinden 42 nci madde buradan çıkarılmış ve bu maddenin nihayetine bu hareketlerin neticelerine göre umumî ceza kanunundaki cezalar daha ağır ise o cezaların tatbik olunacağı kaydı ilâve edilmiş olduğuna göre bu madde hakkında dermeyan olunan mütaleanın o kısmı varid görülememiş ve 146 nci maddenin de (Kazaya uğrayanları 70 ve 71 nci maddeler mucibince mecbur olduğu halde tedaviden imtina eden hekimler) olmak üzere takyidi cihetine gidilmiştir.

Hariciye vekâletinin mütaleanamesinde beynelmîlel iş mukaveleleri cümlesinden olan 30 mayıs 1928 tarihli mukavele projesi mukaveleyi tasdik edecek olan her Devletin memleketinde çalışan işçiler için asgarî ücret tayinini derpiş eylediği cihetle bu hükmün nazarı itibare alınması dermeyan kılınmış ise de memleketimizin hususî hayat ve iktisad şartları icabınca buna imkân düşünülmediğinden sarfmazar edilmiştir.

Hariciye vekâletinin mütaleanamesinde iş kazalarının önüne geçilmek için alınacak tedbirler hakkındaki 21 - VI - 1926 ve mihanikî kuvvet ile müteharrik makinelerin emniyet tertibatı hakkındaki 30 - IV - 1929 ve sanayi işlerine çocukların kabulünde asgarî yaş tayini hakkındaki 10 - IX - 1919 ve 12 - IV - 1932 tarihli mukavelelerin derpiş edilmesi teklif edilmiş ise de bunların tatbikata taallük eden nizamnameler yapılırken düşünülmesi daha muvafık görülerek kanuna dercinden vazgeçilmiştir.

Ereğli havzai fahmiyesi maden amelesinin hukukuna müteallik 10 eylül 1337 tarihli kanunun bazı maddeleri bu kanun ile ilga edilerek yalnız bazı hükümleri tatbik mevkiinde kalacağına göre tatbikatta bir yanlışlığa mahal kalmamak üzere oraya mahsus ayrı bir kanun halinde tedvini temenniye şayan görülmüştür.

Lâyhada yapılan ibare ve kelime tashihâtı için ayrıca mucib sebebler göstermeğe lüzum görülmemiştir.

Lâyihanın 140 madde olmak üzere dairesinin tadilâtı neticesinde aldığı şekil ilişik olarak sunulmuştur.

Şûrayı devlet kanununun 17 nci maddesinin birinci fıkrası mucibince Heyeti umumiyede müzakere edilmek üzere Yüksek Riyaset Makamma sunulmasına 15 - XI - 1934 tarihinde söz birliğiyle karar verilmiştir.

Reis	Aza	Aza	Aza	Aza
Hakkı Özer	Mezun	Ö. Lûtfi Köseoğlu	Edib Ergin	Dr. Rifat Kılıslı

Şûrayı devlet genel heyeti mazbatası

İş kanunu lâyihasına dair Tanzimat dairesinin 15 - II - 1935 günlemeçli ve 34 - 63 sayılı mazbata-sile lâyihanın dairece bakılmış ve onanılmış şekli genel heyette okundu.

Lâyihanın heyeti umumiyesi söz birliğiyle muvafık görülerek İktisad bakanlığı adına gelen Halûk, Kasım, Samed ve Vedadın huzurlarile maddelerin tetkikına girişildi.

1 ve 2 nci maddeler aynen söz birliğiyle onandı.

Devlet inhisarında bulunan bilûmum işlerde çalışan işçilerin iş kanunu sahası haricinde bırakılması lâzımgeldiği, zira bu kanunun vazından maksad işçilerin haklarını emniyet altına almak-tan ibaret olup bu hakların emniyetini muhafaza ise bizzat Devlet tarafından yapılacağından, Devlet müesseselerindeki işçilere de bu hükümleri teşmil etmek onun, emniyetini tekeffül ettiği bu hakları yerine getirmeyeceği manasını tazammun edeceğinden lâyihadan bu kabül hükümlerin çıkarılması muvafık olacağı sesinde bulunan üyeden Edib Erginin muhalif sesine karşı, Hükümet organlarında otorite daha kuvvetli olduğundan bu kuvveti ellerinde tutan âmirlerin salâhiyetleri dışında vaki olacak hareketlerini tahdid etmek gerekli görüldüğünden üçüncü maddenin H fıkrası çoklukla ve diğer fıkraları söz birliğiyle aynen onandı.

4 nci madde aynen, 5 nci madde kelime tashihi yapılmak suretile söz birliğiyle onandı.

6 nci maddenin aynen kabulü gerekli olduğu sesinde olan Tanzimat dairesi başkanı Hakkı Özer, üyelerden Asım Yeğin, Ömer Lûtfi Erinal, Edib Ergin, Nusrat Doruer, Hüsnü Berker ve

Rifat Kilisli Kardamın muhalif seslerine karşı, işçiye bu kabil imtiyazlar verilmesi kredi sahasını daraltarak lüzumlu olan sermaye tedarikinde güçlükler doğuracağı cihetle kendisi için de zararlı olduğu gibi aynı zamanda bu kuvvete dayanarak bir çok suüstimmaller de yapılabileceğinden ve bu suretle işçinin ahlâkı da bozulacağından maddenin lâyihadan çıkarılması ve amelenin de umumî hükümlere tâbi tutulması çoklukla kestirildi.

7 nei maddenin de, 6 nei maddedeki mahzurları doğuracağı cihetle lâyihadan çıkarılması sesinde olan Deavi dairesi başkanı Saffet Tuncay ve Mülkiye dairesi başkanı Mitad Kalabalığın muhalif seslerine karşı, 6 nei maddedeki mahzurlar bu maddenin tatbikında görülemediğinden madde çoklukla aynen onandı.

8 nei madde, kelime tashihi yapılmak suretile, 9 ve 10 neu maddeler aynen söz birliğile onandı.

Memleketimizde hemen her vakit sermayenin sayı ezdiği görülegeldiğinden 11 nei maddenin aynen kabulü sesinde olan üyelerden Hüsnü Berker, Rifat Kilisli Kardamın muhalif seslerine karşı, müebir bir sebeple mukaveleyi feshetmek ıstırarında kalan iş sahibinin işçiye tazminat vermesi kabahatsiz sermayedarları hırpalayacağı ve işçi haklarını tesbit ve himaye eden bu kanun lâyahasında aynı zamanda sermayedarın haklarının da göz önünde tutulması gerekli görüldüğünden madde İktisad bakanlığının bu kere tadil ile teklif ettiği şekilde çoklukla onandı.

Akdi feshetmek için muayyen müddette haber vermeyen tarafın tazminat vermesi esası muvafık ise de bu husus yalnız sermayedar hakkında tatbik edilebilib amelenin çok vakit parası olmaması ve gideceği yerin de gayrimalûm bulunması hasebile kendisinden tazminat almak imkânı mevcud olmadığından amele hakkında 12 nei maddeye bir cezaî hüküm konulması sesinde olan Mülkiye dairesi başkanı Mitad Kalabalığın muhalif sesine karşı, madde çoklukla aynen onandı.

İşçiye iş saatleri içinde verilecek iki saatlik iş arama müsaadesinin, işçinin istediği saatte verileceğinin 13 neü maddeye kaydı muvafık olacağı sesinde olan üyelerden Şefik Yürekli, Hüsnü Berker ve Rifat Kilisli Kardamın muhalif seslerine karşı, böyle bir kaydın ilâvesi halinde işçinin, işin en hararetli bir zamanında iş başından ayrılmak suretile iş sahibini zarardide etmek ihtimali bulunduğundan madde çoklukla aynen onandı.

14, 15 ve 16 nei maddeler, aynen, söz birliği ile onandı.

17 nei madde, yeni gelmiş amelenin 15 gün geçinebilecek parası bulunmamak ihtimaline mebni avans verme müddetinin bir haftaya indirilmesi suretile ve söz birliğile onandı.

18, 19 ve 20 nei maddeler söz birliğile aynen kabul olundu.

21 nei maddenin 1 nei fıkrasının sonuna (lüzumu sıhhi halinde bu müddet 12 haftaya kadar çıkarılabilir) cümlesinin eklenmesi, 2 numaralı fıkranın (her iş sahibi işten dolayı hastalanan işçilerini 44 neü madde mucibince İktisad ve Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletleri tarafından hazırlanacak olan nizamnamede tasrih edilecek müddetler ve şartlar dahilinde tedavi ettirmeğe ve gündeliklerini vermeye mecburdur) şeklinde tadili ve 22 nei madde aynen, 23 neü maddede (iş yerinde veya) kelimeleri çıkarılmak ve 24 neü maddeye (tetkik ederek) kelimeleri ilâve edilmek suretile tashihan, söz birliğile onandı.

25 nei maddenin 2 nei fıkrasının son cümlesi ile 3 neü fıkrası, (Bu cezalardan husule gelecek paralar varsa, amelenin yardım sandıklarına tahsisi ve bulunmadığı takdirde iş sahibinin yapmağa mecbur olduğu hususlar haricinde yalnız işçilerin menfaatlerine sarfolunur. Her sene husule gelecek ceza paralarının iş sahibi tarafından o sene içinde tahsis ve sarfi mecburidir) şekline konulmak ve 26 nei maddenin 3 neü fıkrasının ilk satırındaki (ederse) kelimesinden sonra (mahallî zabıtası imtina sebebinin iş sahibinden de tahkik ettikten sonra) ibaresinin ilâvesile söz birliğile onandı.

27 nei maddenin aynen kabulü sesinde olan Tanzimat dairesi başkanı Hakkı Özer, Mülkiye dairesi Başkanı Mithat Kalabalık, üyelerden Ömer Lûtfi Erinal, Ferid Çelebioğlu, Nuri Kayaalp, Emin Arda, ve Cemil Metenin muhalif seslerine karşı, maddenin sonuna (veya haftada 48 saattir. Çalışma müddetine müteallik hükümlerin muhtelif sanayide tatbik zamanları İktisad vekâleti

tarafından hazırlanacak nizamnamelerle tesbit edilecektir) fıkralarının ilâvesi çoklukla kabul olundu.

28 nci maddenin 4 ncü fıkrasındaki 24 saat zarfında en çok 12 saat çalıştırma müddetinin, amelenin sıhhati noktai nazarından fazla bulunduğu sesinde olan üyeden Emin Ardanın muhalif sesine karşı, bu fazla çalışmanın hekim raporuna müstenid bulunacağı yazılı olduğundan madde çoklukla aynen onandı.

29 ncü madde aynen söz birliğiyle ve 30 ncü madde, bir amelenin hiç dinlenmeksizin beş saat çalışması doğru olamayacağından arada yarım saatlik bir istirahat müddeti ayrılması sesinde olan üyeden Nusrat Doğruerin muhalif sesine karşı çoklukla onandı.

31, 32, 33 ncü maddeler aynen ve 34 ncü madde kelime tashihi yapılmak suretile sözbirliğiyle onandı.

35 ncü maddede mevzubahs olan fazla çalıştırma müddeti için de 28 nci maddede olduğu üzere ücrette % 50 zam yapılması sesinde olan üyeden Hüsnü Berkerin muhalif sesine karşı seferberlikte her vatandaşın fedakârlık göstermesi tabii görüldüğünden maddenin son fıkrası (Bu suretle fazla çalıştırılan işçilere fazla çalıştırları saatler için 8 saatlik mesai ücretinin her saatine tekabül eden miktarı nisbetinde fazla ücret verilir) şeklinde tanzim edilmek suretile çoklukla onandı.

36 ncü madde aynen, 37 ve 44 ncü maddeler kelime tashihi yapılmak suretile 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45 ncü maddeler keza aynen sözbirliğiyle onandı.

46 ncü madde, birinci fıkrası kelime tashihi yapılmak ve (Tehlikeli işlerin İktisad vekâletince tesbiti sırasında sigortaya dahil olmayan işçi ve müstahdeminin emniyetlerine aid tedabir de tesbit olunacaktır) hükmü ikinci fıkra olarak ilâve edilmek suretile sözbirliğiyle onandı.

47, 49, 55 ncü maddeler aynen ve 48, 50, 52, 53 ncü maddeler kelime tashihi yapılmak suretile sözbirliğiyle onandı.

51 ncü maddenin aynen kabulü muvafık olacağı sesinde olan Tazminat dairesi başkanı Hakır Özer, Mülkiye dairesi başkanı Mitat Kalabalık, üyelerden Ömer Lûtfi Erinal, Ferid Çelebioğlu, Nuri Kayaalp, Emin Arda, Rifat Kilisli Kardam ve Arif Akgünün muhalif seslerine karşı İktisad bakanlığının bu kere teklif ettiği daha şümüllü şekil çoklukla onandı.

54 ncü maddenin aynen kabulü sesinde olan Tanzimat dairesi başkanı Hakır Özer, Mülkiye dairesi başkanı Mitat Kalabalık, üyelerden Ömer Lûtfi Erinal, Nusret Doğruer, Ferid Çelebioğlu, Nuri Kayaalp ve Rifat Kilisli Kardamın muhalif seslerine karşı maddenin son fıkrası : (İş sahibinin veya vekilinin hata ve ihmali veya sebep olmalarıle vukua gelen kazalarda bu kanuna istinaden irad alan işçi ve hak sahibi halefleri umumî hukuk hükümleri veçhile iş sahibine karşı haiz oldukları hukukuu muhafaza eder) şekline konulmak suretile çoklukla onandı.

56 ncü maddenin 1, 2 ve 3 sayılı bendlerinde yazılı hususlar bir hafta içinde tamamlanabilirse de 4 ncü benddeki kazaya uğrayanların varislerini öğrenmek veçhilesi için bu müddet kâfi görülemediğinden, 4 ncü bend hükmünün yerine getirilmesinin müddetle bağlanmasına mahal olmadığı söz birliği ile onanarak madde o suretle tashih olundu.

57, 59 ncü maddeler kelime tashihi yapılmak ve 58 ncü madde tahkikat kâğıdına adı yazılmamış olan varisin müracaat şekli tavih edilmek suretile söz birliği ile onandı.

60 ncü maddenin ikinci bendi, sunî aza tedarikinin bir defaya mahsus olacağıının kaydedilmesi sesinde bulunan Maliye ve Nafia dairesi başkanı Rıza Sun, Tanzimat dairesi başkanı Hakır Özer, Mülkiye dairesi başkanı Mitat Kalabalık, üyelerden Asaf Talât Cuhruk, Ömer Lûtfi Erinal ve Rifat Kilisli Kardamın muhalif seslerine karşı, aynen ve maddenin sair bendleri kelime tashihi yapılmak suretile söz birliğiyle onandı.

61 ncü madde, kelime tashihi yapılmak suretile söz birliği ile kabul olundu.

Kaza, iş sahibinin işi dolayısıyla vukua gelmiş olduğundan kazaya uğrayan işçinin tedavisi Devlet hastanelerinde dahi yapılsa, iş sahibinin tedavi ücretini ödemesi sesinde olan Maliye ve Nafia dairesi başkanı Rıza Sun, üyelerden Emin Arda ve Arif Akgünün muhalif seslerine karşı 62 ncü madde çoklukla aynen onandı .

İlk fıkra ile derpiş edilen hususlar 60 ve 77 ncü maddelerde mevcut olduğundan bu fıkranın

çıkartılması ve diğer kısımlarda kelime tashihi yapılması suretile 63 nci madde söz birliği ile onandır.

64 nci maddenin aynen kabulü sesinde olan Başkan Reşad Tamer, Maliye ve Nafta başkanı Rıza Sun, Tanzimat dairesi başkanı Hakkı Özer, Mülkiye dairesi başkanı Mitat Kalabalık, üyelere Şefik Yürekli, Nusret Doğruer, Hüsnü Berker ve Nuri Kayaalpın muhalif seslerine karşı, kaza yüzünden anî olarak ölen işçi için ücreti miktarı nazarı itibare alınmaksızın siyanen 20 lira verilmesi çoklukla onanarak maddenin birinci fıkrası bu suretle tashih edildi. İkinci fıkra söz birliği ile aynen onandır.

65, 66, 69, 71, 73, 74, 78, 79 ve 82 nei maddeler kelime tashihi yapılmak ve 67, 68, 70, 75, 76, 77, 80 ve 81 nei maddeler aynen söz birliği ile onandır.

72 nei madde mucibince verilecek iradların her ay verilmesi yolunda bu kere İktisad bakanlığınca yapılan teklif söz birliği ile muvafık görülerek madde o suretle tashih olundu.

Memleketimizde aynı işle uğraşan ve bu suretle emsal olarak nazara alınabilecek sigorta şirketleri mevcut olmadığından 83 nci maddenin 1 sayılı bendi son fıkrasının çıkartılması sesinde olan Başkan Reşad Tamer, üyelere Asım Yeğin, ve Hüsnü Berkerin muhalif seslerine karşı madde çoklukla aynen onandır.

84 nci madde aynen söz birliğile onandır.

Sigorta sandığının teşekkülünün ilk yılında vukubulacak kazaları karşılamak üzere iş sahiplerinden alacak peşin bir senelik avansın o sene sonunda bitmesi muhtemel bulunduğu ve bu takdirde sandıkta, ikinci sene içinde vaki olacak kazaları karşılayacak para kalmayacağından 85 nei maddeye iş sahiplerinin verecekleri avans miktarında ve on senede ödenmek üzere Hükûmetinde yardım edeceğinin yazılması bu kere İktisad bakanlığı tarafından teklif edilmiş ve bu teklife üyelere Asaf Talat Cuhruk, Hüsnü Berker ve Mustafa Arif Akgün de iştirak etmişlerse de, bu meselenin doğrudan doğruya Hükûmeti alâkalandırması ve İcra Vekilleri Heyetinde lâyihaın konuşulması sırasında bu hususun da nazarı itibare alınacağı tâbî görüldüğünden teklif çokluğa iktiran etmedi.

Peşin avans alma külfeti iş sahiplerini hırpalayacağı cihetle bunun bir seneden fazlaya teşmiline mahal olmayıp 85 nei maddenin aynen kabulü sesinde olan üyelere Nusrat Doğruer, Ferid Çelebioğlu ve Emin Ardanın muhalif seslerine karşı peşin olarak iş sahiplerinden alınan avansın sandıkta ertesi sene için, ihtiyacı karşılayacak miktarda para kalmadığı surette ikinci ve bu sene sonunda da aynı halin vaki olması takdirinde nihayet üçüncü sene için de peşin avans alın ve üçüncü yıldan sonraları için buna mahal olmadığı çoklukla kestirilerek 85 nei madde o suretle tashih edildi.

86 nei madde aynen söz birliğile onandır.

Sigorta sandığının her sene verdiği açığı 87 nei madde mucibince yarısının dörtte üçü iş sahiplerine ve dörtte biri de işçi ücretlerine yükletilmekte ise de bu miktarların iş sahibi gelirinin ve işçi ücretlerinin büyük bir kısmını karşılaması ihtimali mevcut olduğundan ve bu vaziyete ise işçi ve iş sahiplerinin tahammüllerine imkân olmadığından bu miktarların son hadlerinin tayin edilmesi sesinde olan üyelere Nusrat Doğruer ve Mustafa Arif Akgünün teklifleri çokluğa iktiran etmedi.

Maddenin aynen kabulü sesinde olan Tanzimat dairesi başkanı Hakkı Özer, üyelere Asım Yeğin, Ömer Lûtfi Erinal, İbrahim Yurdseven, Hüsnü Berker, Ferid Çelebioğlu, Rifat Kilisli Kardam ve Muammer Asım muhalif seslerine karşı, bu maddenin tatbiki kanunun meriyetini takib eden malî yıl başına bırakılmak suretile bu müddet zarfında elde edilecek tecrübelerle tasavvur olunan mahzurların önü alınacağından maddenin bu suretle tashih edilmesi çoklukla kabul olundu.

88 ve 89 neu maddeler aynen söz birliğile onandır.

Bu kanun lâyihasında mevzubahs sigorta, yangın sigortasına benzemede olup hayat sigortasına bir alâkası bulunmadığından 90 nei maddenin son fıkrası lâyihadan çıkartılıp yerine (bu bapta umumî hükümler cereyan eder) fıkrası konulmak suretile madde söz birliğile onandır.

İş kanunu kaza sigortalarına aid hükümleri ihtiva etmekte olduğundan imalâtı harbiyeye aid ve bu hususla bilûmum kanunları ortadan kaldırarak hepsi hakkında bu kanun hükümlerine göre muamele yapılması muvafık olacağı ve bu sebeble 91 nci madde birinci bendi son fıkrasının lâyiha-dan çıkarılması sesinde olan Mülkiye dairesi başkanı mithat Kalabalık ve üyeden Mustafa Arif Akgünün muhalif seslerine karşı, 895 sayılı kanunla teşkil edilmiş olan sandık bir teavün sandığı olması hasebile kaldırılmasına mahal olmadığı çoklukla kabul olundu ve 91 nci madde kelime tashihi yapılmak suretile aynen onandı.

92 nci madde aynen sözbirliğiyle ve 93 nü madde, işçiler hakkındaki bilûmum hususî sigorta hükümlerinin kaldırılarak hepsinin bu kanun hükmüne tâbi tutulması sesinde olan Mülkiye dairesi başkanı Mitat Kalabalığın muhalif sesine karşı çoklukla, onandı.

94 nü madde aynen sözbirliğiyle kabul olundu.

Kanunun tatbiki sırasında, sigorta sandığı mallarının Devlet emvalinden olup olmadığı, Devlet emvalinden sayıldığı takdirde memurlarının memurin muhakematı kanunu hükümlerine tâbi tutulub tutulmayacakları hakkında tereddüd husule gelmemesi için faslın sonuna 95 nci madde olarak (Mecburî sigorta sandığının malları Devlet mallarından addolunarak, zimmete geçirenler ve ihtilâs edenler hakkında ona göre ceza tatbik olunur. Ancak takib ve muhakeme usulleri umumî hükümlere tâbidir) hükümlerinin ilâvesi sözbirliğiyle kabul olundu.

95, 96, 98, 99, 100, 101, nci maddeler aynen 97 nci madde kelime tashihi yapılmak suretile, sözbirliğiyle onandı.

102 nci madde, esasında da bazı değişiklik yapılması sesinde olan Başkan Raşid Tamerın muhalif sesine karşı çoklukla aynen onandı.

103 nü maddenin aynen kabulü sesinde olan Başkan Raşid Tamer, Tanzimat dairesi Başkanı Hakkı Özer, Mülkiye dairesi Başkanı Mithat Kalabalık, Üyelerden Asaf Talât Cuhruk, Ömer Lûtfi Erinal, Ferid Çelebioğlu ve Muammer Asım muhalif seslerine karşı kazalarda da bu kabil ihtilâfları tetkik için komisyon teşkil edilmesi çoklukla ve kaza komisyonları kararlarının ikinci derecede vilâyet komisyonlarında tetkik edilmesi sesinde olan Başkan Raşid Tamer, üyeden Ömer Lûtfi Erinalin muhalif seslerine karşı, vilâyet de bir kaza merkezi halinde olduğundan kaza komisyonları kararlarının da ikinci defa olarak doğrudan doğruya İktisad Bakanlığında tetkik edilmesi keza çoklukla kabul olunarak madde o suretle tertib edildi.

107, 108, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120 nci maddeler aynen 104, 105, 106, 109, 110, 111, 121 nci maddeler kelime tashihi yapılmak suretile sözbirliğiyle onandı.

115 nci madde, sonuna (Mahallindeki en büyük mülkiye memurlarının kanunî teftiş salâhiyetleri mahfuzdur) fıkrası ilâve edilmek suretile sözbirliğiyle onandı.

122, 123, 124, 125 nci maddeler aynen ve 126 nci madde kelime tashihi yapılmak suretile sözbirliğiyle onandı.

61 nci maddedeki hususlar için umumî hukuk hükümlerine gidileceği yazılı olduğundan 127 nci maddeye ayrıca bir fıkra ilâvesine mahal bulunmadığı sesinde olan Başkan Reşad Tamer, Tanzimat dairesi başkanı Hakkı Özer, Mülkiye dairesi başkanı Mitat Kalabalık, üyelerden Asım Yeğin, Ömer Lûtfi Erinal, Ferid Çelebioğlu ve Mustafa Arif Akgünün muhalif seslerine karşı, maddenin sair bendleriyle derpiş edilen hususlar için 200 lira para cezası kâfi ise de C fıkrasındaki husus, işçinin ölümünü veya daimî surette sakat kalmasını doğurabileceğinden bu husus için iş sahibine tayin edilen 200 lira hafif para cezasının az olduğu ve böyle bir halin vukuunda umumî hükümlere göre muamele yapılacağı tasrih edilmesi çoklukla ve bu hususun bütün fasla şamil olması için fasıl sonuna 132 sayı altında müstakil bir madde olarak ilâvesi söz birliğiyle onandı.

İlâve edilecek olan bu madde metninde « ölüm veya sakatlık » tabirlerinin zikredilmesi sesinde olan üyeden Hüsnü Berkerin muhalif sesine karşı maddenin umumî şekilde yazılması çoklukla kabul olundu.

127 nci madde, fıkraları harflerle gösterilmek suretile söz birliğiyle onandı.

128 nci madde lâyihaya ilâve edilen 132 nci madde hasebile son fıkrası çıkarılarak ve 129 nci madde kelime tashihi yapılarak ve 130 nci madde aynen, söz birliğiyle onandı.

İş sahiblerinin haksız fiil ve hareketlerine karşı konulan cezalar muvacehesinde işçilerin hileli yollara müracaatları halinde tatbik edilecek cezalar çok şiddetli görüldüğünden 131 nci maddedeki cezaların hafifletilmesi sesinde olan üyeden Hüsnü Berkerin muhalif sesine karşı cezayı hafifletmek bir çok suiistimallere yol açacağı cihetle 131 nci madde göklükla aynen onandır.

132, 133 ncü maddeler aynen söz birliğile onandır.

134 ncü maddenin son fıkrasile tayin olunan bir sene hapis müddetinin fazla bulunduğu ve bir sene hapis cezası, çarpılanları bir çok haklardan mahrum edeceği cihetle azamî haddin indirilmesi sesinde olan başkan Reşad Tamer ve üyeden Hüsnü Berkerin muhalif seslerine karşı madde göklükla aynen onandır.

135 nci madde son fıkrasının kaldırılması sesinde olan üyelerden Asaf Talât Cuhruk, Asım Yeğin, İbrahim Yurtseven, Süreyya Özek, Nusrat Doğruer, Hüsnü Berker, Ferid Çelebioğlu, Nuri Kayaalp ve Cemil Metenin muhalif seslerine karşı madde aynen göklükla ve 136 nci maddede önyak olanlar için kabul olunan beş sene azamî hapis müddeti fazla olduğundan bunun üç seneye indirilmesi senesinde olan üyelerden Hüsnü Berker, Nuri Kayaalp, Rifat Kilisli Kardam ve Cemil Metenin muhalif seslerine karşı madde keza göklükla aynen onandır.

137 nci madde aynen söz birliğile onandır.

138 nci maddeye lüzum olmadığı söz birliğile onanarak lâyihadan çıkarıldı.

139, 140, 141, 142, 143, 145, 146 nci maddeler aynen ve 144 ncü madde hrükümü tavzih edilmek suretile söz birliğile onandır.

Kanun lâyihasının heyeti umumiyesi hakkında:

1 — 87 nci maddede yalnız sermayedara, amelenin vereceği primin üç mislini tediye tahmil etmekte ve bu suretle elde edilecek hasılat kazazedelere tahsis edilecek iradlara kifayet etmezse açığın münasafaten Hükûmet ve sermayedar tarafından kapatılacağını tasrih eylemekte ve fakat en esaslı ve ruhlu nokta olan ve sandığımız esas sermayesini teşkil edecek olan amele ve sermayedar primlerinin ve Hükûmet ve ona merbut müessesatta bütçe ile bağlı bulunan bu müesseselerin prim miktarlarının haddi azamisini dahi tesbit etmemektedir. Halbuki gerek amele ve sermayedara ve gerek Hükûmete tahmil edilecek yüklerin bilinmesi birinci ve ikinci için bir kuvvei maliye ve tahammüliye meselesi olduğu gibi Hükûmet için fazla olarak bir de bütçe meselesidir .

Kanunun mutlak olarak kabulü amele ve sermayedara, kazazedelere verilecek rant miktarı malûm olmadığından amelenin hayatına ve işçinin malî tahammülünün fevkine çıkabilecek netayic te tevliid edebilir. Hele bunların meçhuliyeti, bir bütçe ile bağlı olan Hükûmet ve ona merbut fabrika ve müessesatı için gayrikabili iera vaziyetler ihdasından hali kalamaz.

Heyeti umumiyede izahata memur edilen İktisad vekâleti mümessilleri işbu primler miktarının muhtelif memleketlerde amele yevmiyelerinin yüzde üç veya dördünü geçmediğini dermeyeran etmişlerdir. Buna nazaran Hükûmetimizin bu işte geçirmekte olduğu tecrübe devrinde bu miktarı yüzde elli fazlasile azamî yüzde altıya kadar çıkarmak suretile hem amelenin, hem de iş sahibinin kendilerine tahmile edilen mecburî külfeti bilerek ona göre işlerini tanzim etmeleri ve Hükûmetin de bu kanunla ne gibi bir malî fedakârlıkta bulunması icab edeceğini tesbit ile bütçesine ona göre tahsisat vazmı imkân tahtına koyar.

Bundan başka halka bir kanunla tahmil edilen mecburiyetin tesbiti lüzumu meselesi de böylece ikmal edilmiş olur. Aksi takdirde rantları mı pirime veya pirimi mi ranta göre tesbit ettiği belli olmayan bu kanundaki buna müteferri maddelerin bu meçhuliyet hasebile tatbik kabiliyeti kalamiyacağından lâyihadan çıkarılması sesinde olan Başkan Reşad Tamer, Maliye ve Nafia dairesi Başkanı Rıza Sun, Mülkiye dairesi Başkanı Mitat Kalabalık, üyelerden Asaf Talât Cuhruk, Mustafa Arif Akgün ve Muammer Asım ve;

2 — Askerî müessesat bu kanunun teftiş ve cezaya aid bir çok maddelerile kanun ahkâmı haricinde bırakılmış ve askerî fabrika ve müesseselerin işletme tesisatındaki noksanlıklara ve ağır ve tehlikeli işlerde işçi çalıştırma şartlarına dair ve cezayı müstelzim olan hususatin teftişi kezalik bu kanunun bir çok maddelerile ahkâmı umumiyeden hariç ve askerî ceza kanunları ahkâmına terk

edilmiş olduğu ve sigorta sandığının irad tahsisi meselesi ve bundan mütevellid müessesese ve amele arasındaki ihtilâflar da askerî müessesata hariçten girmesi imkânı olamayacağına binaen istisnaen teviz edildiği bildirilen bu vaziyetlerde amele şikâyetlerinin yine hâkim mevkiinde bulunan bu müesseseler tarafından yapılacak tahkikata istinad ettirilmesi zarureti karşısında kalmacağı gibi askerî müessesatta kazalara karşı esaslı tedbirlerin ittihaz edildiğini bitteftiş anlamak mevkiinde olmayan sandığın da alelâma sigorta muamelesi yapmağa imkânı da tasavvur edilemeyeceğine binaen mahiyeti itibarile hariçten kimsenin girmesi teviz edilemeyen müessesatın ya sigorta sandığı ahkâmından hariç bırakılması veyahud buna müteferri teftişat ve tahkikatın kanunun ahkâmı umumiyesine tevfik ettirilmesi lâzımeleceği sesinde olan mülkiye dairesi başkanı Mitat Kalabalık, üyelerden Asak Talât Cuhruk, Asım Yeğin, Nusrat Doğruer ve Mustafa Arif Akgünün muhalif seslerine karşı bu hükümlerin lâyihadan çıkarılmasına mahal olmadığı çoklukla kestirildi.

Kanun lâyihasının heyeti umumiyesi, yapılan ilâve tashih ve çıkarılan maddelere göre madde sayıları düzeltilerek 146 maddeden ibaret olmak üzere 12 - III - 1935 günlemesinde söz birliğile onandı.

Şûrayı devlet Reisi <i>R. Tamcı</i>	Ma. ve Na. D. Reisi <i>Rıza Sun</i>	Tanzimat D. Reisi <i>Hakkı Özer</i>	Deavi D. Reisi <i>S. Tuncay</i>
Mülkiye D. Reisi <i>Mitat Kalabalık</i>	Aza <i>Ali Rıza mezun</i>	Aza <i>Asaf Cuhruk</i>	Aza <i>M. E. Yüreklî</i>
Aza <i>Asım Yeğin</i>	Aza <i>Ö. Lûtfi Erinal</i>	Aza <i>İ. Yurtseven</i>	Aza <i>Münhal</i>
Aza <i>S. Özek</i>	Aza <i>Nusrat Doğruer</i>	Aza <i>H. Berker</i>	Aza <i>Ferid Çelebioğlu</i>
Aza <i>N. Kaya Alp</i>	Aza <i>Emin Arda</i>	Aza <i>Dr. Kilisli R. Kardam</i>	Aza <i>M. Arif Akgün</i>
Aza <i>İ. Muammer As</i>	Umumî kâtib <i>Cemalettin</i>		

HÜKÜMETİN TEKLİFİ

İş kanunu lâyihası

Umumî hükümler

MADDE 1 — Bu kanunun hükümleri, çiftçilik işleriyle bir sene zarfında çalıştırdığı işçi mecmuunun vasatî miktarına nazaran günlük işçisinin adedi on kişiden az bulunan iş yerleri ve bir aile efradının ve yakın akrabasının bir araya toplanarak ev içinde yaptıkları işler müstesna olmak üzere bütün iş sahalarında çalışan işçilerle bunlara doğrudan doğruya veya vekil olarak iş verenler arasındaki iş münasebetlerini tayin eder.

Bu kanunun birinci kısmında yazılı hizmet aktine ve işin tanzimine taallük eden hükümler ancak 3 ncü maddede yazılı sanayi müesseselerine munhasırdır.

2 nci kısmın 1 nci fıslında yazılı işçilerin sıhhatini korumaya aid hükümler, işçisinin adedi on kişiden az olan işler ve aile efradının bir araya toplanarak yaptıkları işler hakkında da caridir.

MADDE 2 — Bir iş akti dolayısıyla bedeni veya fikri hizmetini veyahud bunların her ikisini birlikte başkasına kiralayan kimseye (İşçi) denir.

Bir iş akti dolayısıyla bir başkasının hizmetinden istifade eden hakikî veya hükmi şahsa (İş sahibi) denir.

Müdürler, idare memurları ve umumiyet itibarile müessesinin sevk ve idaresi vazifesini gören kimselere (İş sahibi vekili) denir. Bunlar bu sıfatla diğer işçilere karşı iş sahibinin mesuliyetini deruhte ederler.

MADDE 3 — Bu kanuna göre sanayi müessesesi sayılacak olanlar şunlardır:

A) Her türlü madenleri çıkarma ve taş ocakları işleri,

B) Ham, yarı ve tam mamûl ibtidaî maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,

C) Her türlü kurma (montaj), tamir, temizlenme, sökülüb dağıtılma işleri,

D) Müteahhid sıfatile bina yapılması ve tamiri ve tadili ve bozulub yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sınaî imalât işleri,

E) Yol, demiryolu, tramvay, liman, kanal,

dalgakıran, tünel, köprü, analağım ve kuyuların yapılması ve tamiri işleri,

F) Elektrik ve her türlü muharrik kuvvetler istihsali, tahvili, nakli, tesisat ve tevziatı işleri,

G) su ve gaz tesisatı ve işletmesi işleri,

H) Telefon, telgraf, telsiz telgraf ve telefon tesisatı ve işletmesi işleri,

İ) Gemi ve vapur inşası, tamiri, tadili ve bozulub dağılması işleri,

J) Karada nakliyat işleri,

K) Göl ve nehirlerde insan ve eşya ve hayvanat nakli işleri,

L) Eşyanın istasyon, anterepo, iskele ve limanlarda işlenmesi, yükletilmesi ve boşaltılması işleri,

M) Matbaa işleri.

MADDE 4 — 3 ncü maddede sayılan müesseselerin haricinde kalan her hangi bir müessesenin sanayi müesseseleri içinde olup olmadığına tayine İktisad vekâleti salâhiyetlidir.

MADDE 5 — Devletin, vilâyet ve belediyelerin idarî teşkilâtında müstahdem bulunanlar bu kanun hükümlerine tâbi değildirler.

MADDE 6 — İşçi ücretlerinin ayda 50 liraya kadar olanının yüzde onundan fazlasının devir ve temlikî caiz değildir.

BİRİNCİ KISIM

Birinci fasıl

Hizmet akti

MADDE 7 — Hizmet akdi devamlı veya kısa olur. 30 günden eksik olan hizmetler bu kanuna göre kısa addedilmiştir ve bu fasıl devamlı hizmet akidlerine taallük eden 8, 9, 10, 13, 14, 15 ve 20 nci maddelerin hükümlerinden hariç tutulmuştur.

İşçi sayısı ondan eksik olmamakla beraber mahiyetleri ve vaziyetleri icabı işçi sayısı sabit olmayan ve 30 günden fazla sürdüğü halde kısa hizmet addedilerek devamlı hizmet hükümlerinden hariç bırakılması lâzımgelen işler, bir nizamname ile tesbit olunur.

MADDE 8 — Devamlı hizmet âkidlerinin yazılı mukavelelere bağlanması şarttır. Aylık ücreti 50 liradan eksik olanların mukaveleleri damga resminden muafır.

Bu mukavelelerde iş sahibinin ve işçinin isimleri, yapılacak iş, verilecek ücret miktarı, eğer mukavele muayyen bir müddet için yapılıyorsa bu müddet ve iki tarafın mutabık kalacakları hususî şartlar sarahatle yazılmak lâzımdır.

MADDE 9 — Devamlı hizmet akitleri için en çok bir ay tecrübe müddeti kabul olunmuştur.

Bu müddet mukavele ile daha eksik tutulabilir. Bu müddet içinde taraflar akdi tazminat-sız ve ihbarsız fesedilebilirler.

MADDE 10 — Muayyen bir müddeti ihtiva eden akitler mukavelede hilâfına sarahat yoksa müddetin hitamından evvel aşağıdaki ahvalde fesholunabilir:

- 1 — Mücbir sebebler,
- 2 — İş sahibinin işini tasfiye etmesi,
- 3 — Lokavt müstesna işi tadil etmesi,
- 4 — İş küçültmesi,
- 5 — İşçinin o işe devamı mani şahsî ve sıhhi ciddî bir mazeretinin tahakkuku.

Mücbir sebebler hariç yukarıki ahvalde bir ay evvel ihbar şarttır.

İhbar şartına riayet etmeyen taraf diğer tarafta muhik bir tazminat ödemeye mecbur olur. Bu tazminatın miktarı işin mahiyeti ve mukavelelenin müddetine göre hâkim tarafından tayin olunur.

Ahlâka müteallik sebebler veya hüsnü niyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren haller gibi muhik sebebler dolayısıyla gerek işçi, gerek iş sahibi bir ihbara lüzum olmaksızın her vakid akdi fesedebilir. Bu gibi hallerde haklı olan tarafın tazminat hakkı mahfuzdur.

MADDE 11 — Muayyen bir hizmet müddetini ihtiva etmeyen akitlerin feshi için her iki taraf 15 gün evvel ihbar ile mükelleftir. İhbarsız vazifeye nihayet veren taraf 15 gündelik miktarda bir tazminat ödemeye borçlu olur.

Gerek iş sahibi, gerek işçi bu tazminat talebini bir ay zarfında yapmadıkları takdirde haklarını kaybederler. Kısa hizmetler bu madde hükmünden hariçtir.

MADDE 12 — 15 günlük ihbar müddetinde

iş sahibi işçiye yeni bir iş bulması için lüzumlu olan arama müddetini iş saatleri içinde temin etmeğe mecburdur. Bu arama müddeti günde iki saati geçemez.

MADDE 13 — Hususî şartların tazminat itibarile taraflar için müsavi hükümleri ihtiva etmesi lâzımdır. Bu sarta uygun olmayan mukavele fıkraları hükümsüzdür. Toplulukla yapılan hizmet akitleri dahi bu hükme tâbidir.

MADDE 14 — İşçi vazifede kendi kasdı olmadan kazaya uğrarsa bir ay içinde, gebe ve lohusa kadımlar için kanunî istirahat devresinde iş sahibi akti feshedemez.

MADDE 15 — İşçi için emniyet ve selâmetini tehlikeye düşüren ve dahilî talimatlarda vazifeye nihayet verdirecek cürüm olarak tavsiye edilen hallerden birini irtikâb ederse iş sahibi ihbara ve tazminat ödemeye mecbur olmaksızın hizmet aktini derhal feshedebilir.

MADDE 16 — İşçi ücreti, en geç ayda bir, tedavülî mecburî para ile ödenir. Ödeme müddetini bir haftadan fazla miada rapteden müesseseler haftada bir, isteyen işçiye işlemiş ücretinin en çok dörtte üçüne muadil bir avans vermeğe mecburdurlar. Bu avanslar damga resmine tâbi değildirler.

MADDE 17 — Hizmet aktinin feshinde veya hizmetin hitamında işçi ücretlerinin derhal tam olarak ödenmesi mecburidir.

MADDE 18 — İş sahibi her tediyede ücret hesabını gösterir bir pusla vermeğe veya bu iş için işçi yanında bulunan defterlere bu hesablara kaydetmeğe mecburdur.

MADDE 19 — Hizmet akti mukaveleleriyle iş sahibinin tazminat karşılığı olarak işçi ücretlerinden muvakkaten alıkoynabileceği miktar 15 günlük ücret tutarından fazla olamaz. Bu kesilen tazminat karşılığı bütün hizmet müddetine samil olup bundan bir miktar mahsub edilince yeniden tevkifi caizdir.

MADDE 20 — 1) Gebe ve lohusa kadımlar 6 hafta çalıştırılmayıp bu müddetlerde kendilerine iş sahipleri tarafından yarı ücret tekiye olunur. Lüzumu sıhhi halinde bu müddet 12 haftaya kadar çıkarılabilir.

2) Her iş sahibi işten dolayı hastalanan iş

çilerini 43 ncü madde mucibince İktisad ve Sıhhat ve içtimai muavenet vekâletleri tarafından hazırlanacak olan nizamnamede tasrih edilecek müddetler ve şartlar dahilinde tedavi ettirmeğe ve gündeliklerini vermeğe mecburdur.

MADDE 21 — İş sahiblerinin 1) kullandıkları işçilere veya bunların ailelerine doğrudan doğruya veya dolayısıyla her ne şekilde olursa olsun yiyecek ve içecek ve giyecek satmak üzere ekonomalar açarak bunları müesseselerine ilâve etmeleri ve 2) işçilere gösterecekleri mağazalardan satış yapmak suretile ücretlerini tamamen veya kısmen orada bırakmak mecburiyetini yüklemeleri yasaktr.

Bu yasak işçinin yiyeceği veya yatışı ile beraber fazla olarak muayyen bir ücret alması da şart edilmiş olan hizmet akitlerine şamil olmadığı gibi iş mevkii icablarından olarak iş sahibinin kâr gözetmeksizin eşya temin etmesi şart edilmiş olan hizmet takdirine de şamil değildir. Ancak bu takdirde eşyanın satıldıkları mahalde fiatların bir liste halinde ilân edilmesi ve mahallî Hükûmetinin murakabesi altında bulunması şart olmakla beraber iş sahibinin işçiye verilen mallar üzerinden kendisine dolayısıyla kâr getirecek her türlü kombinezonlara girmesi de yasaktr.

MADDE 22 — İş sahibi işçinin kendisine aid olup iş dolayısıyla telef olan veya sakatlanan alât ve edevatını ve hayvanlarını tazmin ile mükelleftir. Şu kadar ki iş sahibi işbu telef veya sakatlanmanın işçi tarafından kasten yapıldığını isbat ederse tazmine mecbur tutulmaz.

MADDE 23 — İş sahibi iş şartlarını ve inzibat ve emniyet icablarını gösterir bir dahilî talimat yapmağa mecburdur. Bu talimatların hangi hususları sarahatle ihtiva edeceği İktisad vekâletince tesbit olunacaktır. Bu talimatlar için bulunduğu vilâyet valisinin, askerî müesseseler de Millî Müdafaa vekâletinin ve diğer Devlet müesseselerinde İktisad vekâletinin tasdiki ile meriyet kesbeder.

Bu kanunun hükümlerine tâbi her müesse-se veya iş sahibi kanunun meriyeti tarihinden itibaren en geç dört ay zarfında bu talimatları vücade getirerek tasdik makamına vermeğe ve o makam da iki ay zarfında behemehal tetkik ederek tasdika mecburdur.

Yeni açılacak müessese ve iş yerlerinin açılmasına talimatname tanzim ve tasdik ettirilmedikçe müsaade edilmez.

İşbu talimatlar müessesenin işçiler tarafından görülebilecek yerlerine asılır ve isteyen işçilere birer sureti verilir.

MADDE 24 — İş sahipleri dahilî talimat da tasrih edilen cezalardan başka işçiye ceza tatbik edemezler.

Para cezalarının hemen işçiye bildirilmesi lâzımdır. Para cezası ayda 3 yevmiyeyi ve götürü işlerde muadili ücreti geçemez. Bu cezalardan husule gelecek paralar varsa, amelenin yardım sandıklarına tahsis ve bulunmadığı takdirde iş sahibinin yapmağa mecbur olduğu hususlar haricinde yalnız işçilerin menfaatlerine sarfolunur.

Her sene husule gelecek ceza paralarının iş sahibi tarafından o sene içinde tahsis ve sarfı mecburidir.

MADDE 25 — Borçlar kanununun 335 nci maddesi mucibince şahadetname isteyen işçiye iş sahibinin şahadetname vermesi mecburidir. Bu şahadetnamelerde imza, mahallî zabıta tarafından tasdik olunur.

Devlet müesseselerinden verilecek şahadetnameler zabıtanın imza tasdikından müstesnadır.

İş sahibi şahadetname vermektan imtina ederse mahallî zabıtası imtina sebebinin iş sahibinden de tahkik ettikten sonra işbu şahadetnameyi tanzim ederek işçiye verir.

İşten çıkan işçiye isnadatta bulunduğu ve bu isnadat işçinin bundan sonra hizmetine mâni olacak mahiyette olduğu takdirde işçi bu hususta tahkikat yapılmasını mahallî zabıtanın talep edebilir. Isnadın haksız olduğu tezahür ederse zabıta şahadetnameye tahkikat neticesini yazmağa mecburdur.

2 nci ve 3 ncü fıkralar mucibince zabıtanın yapacağı tahkikat işçinin müracaatından itibaren en geç bir hafta zarfında neticelendirilmelâzımdır.

Şahadetnamenin vaktinde verilmemesi veya haksız isnatları ihtiva etmesi sebebiyle işçi iş sahibinden zarar ve ziyan isteyebilir.

Bu şahadetnameler her türlü resim ve harçlardan muaftr. Askerî fabrikalarda çalışsan işçilerin bu tahkikatı aid olduğu askerî makamlara müracaatle olur.

İkinci fasıl

İş tanzimi

MADDE 26 — İşçilerin iş müddeti günde 8 saat veya haftada 48 saattir. Çalışma müddetine müteallik hükümlerin muhtelif sanayide tatbik zamanları İktisad vekâleti tarafından hazırlanacak nizamnamelerle tesbit edilecektir.

MADDE 27 — Sıhhat tesirleri itibarile işçinin 8 saatten fazla çalışması caiz olmayan ve daha eksik çalışması icab eden işlerle mahiyetleri ve iktisadî vaziyetleri icabı 8 saatten fazla mesaiye ihtiyac gösteren işler ve bunlarda tatbik olunacak müddetler bu kanunun tatbikından itibaren 6 ay zarfında İktisad ve Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletlerince müştereken hazırlanacak bir nizamname ile tesbit edilecektir.

Bu nizamnamede tesbit olunacak müddetler dahilinde 8 saattten eksik çalışması icab eden işlerde bu müddetten fazla ve diğer işlerde 8 saatten fazla çalışmak için tarafların muvafakati ve bu fazla çalışmanın işçi bünyesine göre sağlık icaplarına mugayir olmadığına ve bununla alâkalı teferruata dair tabib raporu istihsalı şarttır.

Bu suretle uzatılacak iş saatleri 24 saatte 12 saati geçemez.

Nizamname ile tesbit olunacak müddetler dahilinde fazla olan çalışma müddetleri normal ücretlere nazaran % 50 fazlasile tediye olunur. Ancak 34 nci madde mucibince fazla çalıştırılmalarda mutad ücret üzerinden hesap edilir. İstirahat müddetleri bilfiil iş için tahsis olunan yukarıda yazılı müddetlerin haricindedir.

İşçinin iş müddeti içinde ve kanunî istirahat saati haricinde iş sahibi emrine âmade bulunduğu halde çalıştırılmadığı müddet için ücretinden bir şey kesilmez.

MADDE 28 — Madenlerde ocak methallerinden girib çıkma müddetleri iş müddetlerine dahildir.

Demiryollarının muhafaza ve tamiri işlerinde olduğu gibi işçinin ikamet ettirildiği mahalden uzak bir mahalle nakli icab eden ahvalde işçilerin toplu olarak azimet ettiği mahalden itibaren azimet veya avdet saatleri de iş müddetine dahildir.

MADDE 29 — Günün ortasına doğru, mahalli âdete göre zamanı tayin edilmek üzere, işçilere en az bir saatlik bir istirahat verilir.

Maden ocaklarında istirahat müddetini kuyularda geçirmek mecburiyetinde olan işçilerde mesai müddeti günde altı saati geçmeyen işlerin istirahat zamanı yarım saat olabilir.

5 saati geçmeyen işlerde istirahat vermek mecburî değildir.

MADDE 30 — Gece ve gündüz çalışmak mecburiyetinde olan müesseselerde bir hafta gece çalışan işçilerin ertesi hafta gündüz çalışmalarını temin edecek tertibat almır.

MADDE 31 — Haftalık ve resmî tatillerden bir gün evvel işin en geç saat 17 de bitmesi lâzımdır.

MADDE 32 — İş müddetlerine ve istirahat vakitlerine dair kanunda yazılı hükümler müesseselerde bekcilik, koruculuk gibi emniyet işlerine bakanlara ve kontrol vazifesi görenlere ve ustabaşılara şamil değildir.

MADDE 33 — 27 nci maddede ifade olunan hükümler 16 yaşından yukarı kadın ve erkek işçilere şamil olup 16 yaşına kadar (16 yaş dahilidir.) olan kız ve erkek çocuklar Umumi hıfzıssıhha kanununun hükümlerine tâbidirler.

MADDE 34 — Seferberliğe hazırlık ve seferberlik esnasında Millî Müdafaa vekâleti, memleket müdafaasının ihtiyaçlarını temin eden müesseselerde fazla mesaiye lüzum görürse işlerin cinsine ve ihtiyacın şiddetine göre mesai müddetini işçinin azamî çalışma kabiliyetine çıkarabilir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçilere fazla çalıştıkları saatler için 8 saatlik mesai ücretinin her saatine tekabül eden miktarı nisbetinde fazla ücret verilir.

İKİNCİ KISIM

Birinci fasıl

İşçilerin sıhhatını koruma hükümleri

MADDE 35 — Her iş sahibi iş yerinin ve işçilerin sıhhat ve emniyet şartlarını temin etmekle mükelleftir. Bu şartı haiz olmayan iş yerlerinin bu kanunun meriyetinden sonra açılması ve halen çalışmakta olan müesseselerden aşağıda yazılı tatbik müddetleri zarfında bu şartları temin etmeyenlerin o müddetlerden

sonra çalıştırılması yasaktır.

MADDE 36 — Umumî hıfzıssıhha kanununun 179 ncu maddesinde yazıldığı veçhile iş mahallerinin ve bunlara aid ikametgâh ve saire gibi müştemilâtın haiz olması lâzımgelen sıhhi vasıf ve şartların ve iş mahallerinde kullanılan alât ve edevat, makinalar ve iptidâi maddeler yüzünden zuhuru melhuz kaza ve sarî veya meslekî hastalıkların zuhuruna mani tedabir ve vesaitin ve her sınıf müesseselerde iş kazalarına karşı iş yerlerinde bulundurulması mecburî olan tedavi levazımının nelerden ibaret olduğunu tesbit üzere İktisad ve Sıhhat ve içtimâî muavenet vekâletlerince müşterek bir nizamname yapılacaktır.

MADDE 37 — Bu kanunun hükümlerine tâbi olan her iş sahibi işe başlamasından itibaren en çok 15 gün zarfında açtığı iş yerinde kanunun 36 ncu maddesinde bahsedilen nizamnamelerde münderic sıhhat ve emniyet şartlarını ne suretle temin ettiğini mahallin en büyük mülkiye memurluğuna tahrirî bir müracaatla izah etmeye ve vaziyetin kanunî hükümlere uygun olduğunu tasdik ettirmeye mecburdur.

Mülkiye memurları bu müracaatı en çok 15 gün zarfında tetkik ve intac ederler.

İçinde elliden fazla işçi çalıştırılan veya çalıştırılacak olan müesseselerin bu şartlara dair olan vaziyetleri İktisad vekâletinin tasdikile tekemül eder.

Halen çalışmakta olan müesseselerin 36 ncu maddede yazılı nizamname ile tesbit olunacak şartları tamamen tatbik ve temin etmeleri için verilecek mühletler nizamnamede tayin olunur.

MADDE 38 — Yukarıki madde mucibince 15 günlük kanunî müddet içinde müracaat eden iş sahibinin iş yerinde noksanları görülürse bunları ikmal etmek için kendisine en çok iki ay mühlet verilir. Bu mühlet nihayetinde yapılacak teftiş ile bu noksanları ikmal ettiği anlaşılan iş sahibine müessesenin sıhhi tedbirlere aid kanunî hükümlere uygun olduğuna dair bir vesika verilir.

MADDE 39 — Yeni iş yeri açanlardan tesis sırasında kanunî şartlara riayet etmeyen ve muayyen müddet zarfında mecbur olduğu müracaatı yapmayan iş sahipleriyle muayyen müddet zarfında müracaat ederek veya kanunun

meriyetinden evvel kurulmuş iş yerine sahip olarak noksanların ikmal için kendisine mühlet verilenlerden bu mühletler zarfında noksanlarını ikmal etmemiş olanlar hakkında 124 ncu maddede zikrolunan para ve hapis cezaları tatbik edilir. Müesseseleri bu noksanların ikmaline kadar idareten kapatılır.

Bu suretle kapatılan müesseselerin noksanları ikmal olunduğuna dair vukubulacak müracaatları mahallin en büyük mülkiye memurları 15 gün içinde tetkik ettirirler ve eğer noksanları hakikaten ikmal olunmuş ise iş yerinin tekrar açılması için mezuniyet verirler.

MADDE 40 — Müessese dahilinde istihlâk edilmek üzere iş yerine ispirotolu içki getirilmesi ve dağıtılması ve iş yerine sarhoş olarak gelinmesi yasaktır.

İş sahipleri veya vekilleri bu nevi içkilerin iş yerine sokulmamasına ve dağıtılmamasına ve işçilerin veya başkalarının sarhoş olarak girmelerine dikkat etmekle mükelleftir.

MADDE 41 — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin, vücutça bu hizmetlere elverişli ve dayanıklı oldukları hakkında Hükümet veya belediye doktorları ve bunlar bulunmadıkları takdirde müessese doktoru tarafından verilmiş bir rapor olmadan bu hizmetlere alınmaları yasaktır.

Bu raporlar her türlü resim ve vergilerden muaftır.

MADDE 42 — Kadınların her türlü işlerde ve 18 yaşından küçük çocukların nizamname ile tesbit edilecek müesseseler müstesna olmak üzere diğer işlerde gece çalıştırmaları yasaktır.

MADDE 43 — Ağır ve tehlikeli işlerin nelerden ibaret bulunduğu ve kadınların ve 18 yaşına (18 dahil) kadar olan erkek çocukların çalıştırılması caiz olmayan ağır ve tehlikeli işlerin hangileri olduğu ve hangi işlerde çalışan işçilerin ne gibi hastalıkları işten mütevellid addolunacağı bu kanunun meriyet tarihinden itibaren 6 ay zarfında İktisad ve Sıhhat ve içtimâî muavenet vekâletleri tarafından tanzim olunacak bir nizamname ile tesbit edilecektir.

MADDE 44 — Askerî müesseselere aid sıhhi tedbirler bu kanun hükümlerine tevfikan Millî Müdafaa vekâletince temin ve ifa olunur.

İkinci fasıl

İş kazaları sigortası

MADDE 45 — 3 ncü maddede sayılan sanayi müesseseleri meyanına dahil olmakla beraber tehlikeli müesseselerden olduğu İktisad vekâletince yapılacak nizamname ile tesbit olunacak müesseselerde çalışan bütün işçiler işe başlamadan evvel iş kazalarına karşı sigortalı sayılırlar.

Tehlikeli işlerin İktisad vekâletince tesbiti sırasında sigortaya dahil olmayan işçi ve müs tahdeminin emniyetlerine aid tedabir de tesbit olunacaktır.

Bu mecburiyet müesseselerin teknik kısımlarında büro işlerinde ve sair hizmetlerinde çalışan bedenî ve zihnî işçilerden atölye mesaisine bilfiil iştirak ederek tehlikeye maruz kalması ihtimali bulunanlara munhasırdır.

Devlet, vilâyet ve belediyelerin idarî teşkilâtında çalışan memur ve müstahdemler bu mecburiyet hükmünden hariçtirler.

Bu mecburiyet ancak iş kazalarının sigortasına müteallik olub hastalık, mesleki hastalıklar, malûliyet, ihtiyarlık, işsizlik, ölüm hallerindeki sigorta hükümleri için hususî kanunlar yapılacaktır.

MADDE 46 — 10 dan az kişi çalışan ve fakat mahiyeti itibarile muhataralı ve kazalı olduğuna İktisad vekâletince karar verilen teşebbüslerde iş kazalarına karşı işçilerin sigortası mecburidir.

MADDE 47 — İş kazaları sigortasını Türk vatandaşına tatbik ve teşmil eden ve bu hususta istisnaî hükümler koymamış olan ecnebi Devlet tebaasından olan işçiler aşağıdaki hükümler dairesinde sigorta haklarından istifade ederler:

A) Kaza zamanında ve müteakiben Türkiyede ikamet eden işçi ve bu kanunda gösterilen derecedeki varisleri - Türk işçileri ve bu kanunda gösterilen derecedeki varisler gibi - sigortadan istifade ederler.

B) Kazayı müteakib memleketi terkeden ecnebi işçi veya bu kanunda gösterilen derecedeki varisleri daimî olarak Türkiyeden ayrılırlarsa kendilerine yıllık iradım üç misli bir defada verilir ve iradı kesilir. Muvakkat olarak ayrılanların memleket haricinde geçirdikleri zaman için irad verilmez. Ancak bir seneden evvel memlekete dönmeleri halinde avdetlerini takip

eden ayın başlangıcından itibaren yeniden irad bağlanır.

Gaybubetleri bir seneyi geçmeyen ecnebi işçi veya bu kanunda gösterilen derecedeki varisler memleketi daimî olarak terketmiş addedilerek o şekilde irad alırlar.

C) Kaza neticesi ölmüş olan işçinin esasen Türkiyede oturmayan bu kanunda gösterilen derecedeki varislerine istihkakları olan senelik iradım 3 misli bir defada verilerek alâkaları kesilir.

MADDE 48 — İş aktinde iş kazası sigortası hakkındaki hükümleri yok sayacak ve bağlanacak irad miktarlarını indirecek surette hiç bir şart konulamaz. Bu maksatla konan kayıtlar hükümsüzdür.

MADDE 49 — İş sahipleri kendi taraflarından sigorta primi ve masrafı olarak verecekleri para için ücretten bir şey kesemezler.

İşçi, aldığı ücretten bu kaza sigortası için yalnız nisbeti bu kanunla gösterilen sigorta primini vermekle mükelleftir.

2 - İş kazası, kazanın ihbarı ve sübutu

MADDE 50 — İş kazaları:

A) İş sahibinin veya vekilinin emrile yapılan iş esnasında,

B) İş sahibi veya vekilinin rıza ve zmnî muvafakatine taallük eden işlerde, veya müessesenin doğrudan doğruya veya dolayısıyla menfaatini teminen yapılan işler esnasında,

C) İşçinin işten evvel veya sonra ve her hangi bir iş inkıtamında iş yerinde, iş dolayısıyla kendi taksiri olmaksızın uğradığı her türlü arızalar neticesinde hâsıl olan:

1 - Muvakkat müddet için hiç çalışamamayı;

2 - Muvakkat müddet için daha az ücretli bir işte çalışabilmeyi;

3 - Daimî surette hiç çalışamamayı;

4 - Daimî surette kazadan evvelki işe göre daha az ücretli bir işte çalışabilmeyi;

5 - Gerek âni olsun, gerek sonra olsun neticede ölümü mucib olan kazalar iş kazasıdır.

MADDE 51 — Kazayı işçinin kasd ile yaptığı sigorta sandığı idaresi tarafından iddia olunur ve bu iddia hükmen sabit olursa o işçi ve bu kanunda gösterilen derecedeki varisleri tedavi ve irad haklarından mahrum olurlar.

MADDE 52 — İşçinin taksiri ve hatası ile vukua gelen kazalarda işçi ve bu kanunda gösterilen derecedeki varisleri sigorta haklarından mahrum olmazlar ve iratlarından hiç bir şey indirilemez.

Dahilî talimata muğayir yapılan ihmallerden doğan kazalarda hâkimin kararile iradından tenzilât icra edilebilir.

MADDE 53 — İş sahibinin ve vekillerinin işletme tesisatındaki eksikliklerinden ve meslek icabı olan tedbirlere ve bu hususta yapılması 36 ncı maddede yazılı olan nizamnamelerle muayyen hükümlere riayet etmemelerinden ve işlerinde lâzım olan dikkat ve ihtimamı göstermelerinden dolayı mazur görülemeyecek hata ve ihmallerinden ileri gelen veya sebeb olmaları ile vukua gelen kazalarda verilecek olan irad işçinin veya bu kanunda gösterilen derecedeki varislerinin talebile hükmen işçinin tam gündeliği miktarına kadar çoğaltılabilir.

İş sahibinin veya vekilinin hata ve ihmali veya sebeb olmaları ile vukua gelen kazalarda bu kanuna istinaden irad alan işçi ve hak sahibi halefleri umumî hukuk hükümleri veçhile iş sahibine karşı haiz oldukları hukuku muhafaza eder.

MADDE 54 — Her türlü iş kazalarının, iş sahibi tarafından, vukuunu müteakib hemen mahallî zabıtasına yazı ile bildirilmesi mecburidir. Bildirme müddeti 48 saati geçemez.

Kazayı bildirme mektubunda iş sahibinin işi ve adresi, kazanım nerde, ne zaman, nasıl vukua geldiği, mahiyeti, kazaya uğrayanların isim ve adresleri ve kaza dereceleri yazılıdır. Bildirme mektubuna bir zabıt varakasile bir tabib raporu da bağlanır. Bildirme mektubu ve zabıt varakası ve tabib raporu 3 er nüsha olarak verilir. Bilûmum amme müesseselerinde vukubulan iş kazalarına müteallik bildirme mektubu, zabıt varakasının ve tabib raporunun birer nüshaları da müessesenin bağlı olduğu makama gönderilir.

İş sahipleri müesseselerinde tutacakları kaza defterlerine bildirme mektubundaki tafsilâtı sırasile yazarlar.

Kanunen tayin edilen müddet zarfında bildirilmeyen veya hiç bildirilmeyen kazalarda sigorta sandığı uğrayacağı zararını iş sahibinden isteyebilir.

Bu kazalardan cezayi takibat icrası lâzımg-

lenleri zabıtaca hemen mahallî Cümhuriyet müdeiumumiliğine bildirilir. Bildirme mektubu ve zabıt varakası ve tabib raporunun birer nüshası zabıtaca 24 saat zarfında mecburî iş kazaları sigorta sandığına gönderilir.

MADDE 55 — Mahallin en büyük zabıtâ amiri kazanım bildirilmesinden itibaren en geç bir hafta içinde:

1 - Kazanın sebebini, nasıl vuku bulduğunu, mahiyetini,

2 - Kazaya uğrayanların kaza derecelerini ve bunların doğdukları yer ve tarih ve adreslerini;

3 - Kazaya uğrayanların ücretlerini; tahkik ve tesbit edeceği gibi, kazaya uğrayanların bu kanunda gösterilen derecedeki varislerini ve bunların doğdukları yer ve tarih adreslerini mümkün olduğu kadar süratle tahkik eder ve neticesini raporla imzası altında tesbit eder.

Bu tahkikatta kendisine gönderilen zabıt varakası ve tabib raporu ile mukayyet olmayıb kazanım sebebi, sureti vukuu, mahiyeti, derecesi hakkında yeniden tahkikat icrasına ve icab edenlerin ifadesini almağa ve ehli-vukuf tayin ederek mahallinde tetkikat yabıtmağa veya kazaya uğrayanı yeniden muayene ettirerek rapor almağa salâhiyetlidir.

Sigorta sandığı bu tahkikatı kolaylaştırmak için tahkikata iştirak edebilir ve tahkikat masrafı sandık tarafından verilir.

Bu tahkikat evrakı ve rapor sigorta sandığına gönderilir.

MADDE 56 — Sandıkca bu rapor üzerine kaza derecelerine göre işçilere veya bu kanunda gösterilen derecedeki varislerine verilecek irad ve tazminat miktarını ve başlangıç müddetini tesbit eder.

Bu karar sandık müdürlüğünce nihayet 3 gün zarfında işçiye veya varislerine tebliğ edilir.

Bu kararı doğru bulmayanlar 15 gün içinde bulunduğu mahal Sulh mahkemesine müracaatla itiraz edebilirler. Mahkemeye müracaat iradın kesilmesini icab etmez. Mahkemenin kararı katiyet kesbettikten sonra o dairede muamele yapılır.

MADDE 57 — İşçinin bu kanunda gösterilen derecedeki varislerinden biri tahkikat evrakı-

da isminin yazılı olmamasından dolayı kendisine irad tahsis edilmediğini anlayınca ittiları tarihinden itibaren 15 gün zarfında ya doğrudan doğruya yahud bulunduğu mahallin en büyük mülkiye memuru vasıtasile sandık idaresine yazı ile müracaat eder. Bu iddiasını usulen alacağı bir vesika ile isbat etmesi şarttır. Ancak bu vesikayı bilâhare de istihsal ve irae edebilir. Sandık idaresince kanaat husulü halinde tahsisin düzeltilmesine ve bu varise de irad verilmesine karar verilerek tatbik edilir.

Diğer varislerin buna karşı bir diyecekleri bulunursa usulen mahkemeye müracaatleri icab eder.

MADDE 58 — Katiyet kesbeden mahkeme kararı neticesinde bu kanunda gösterilen derecelerin yanlış tatbikından dolayı iradın daha dün bir dereceye indirilmesi lâzımgelirse sigorta sandığınca evvelce verilmiş olan fazla iradlar müteakib bir sene zarfındaki iradlardan mütenasiben kesilir ve katileşen kararın tebliğinden sonraki iradlar bu karar veçhile verilir.

İradın hiç verilmemesi lâzımgelirse sigorta o zamana kadar verdiği iradı istihkakı olmayarak almış olan işçi veya bu kanunda gösterilen derecedeki varislerinden âdi hukuk hükümleri veçhile talep edebilir.

Katileşen karar neticesinde irad artırılmış olursa o zamana kadarki fark sigorta sandığınca hak sahibine derhal verilir.

3 - Sigorta hakları

MADDE 59 — İş kazası mecburî sigortasının temin eylediği haklar şunlardır:

- 1 - Tedavi masraflarının ödenmesi,
- 2 - İcab ediyorsa sunî aza tedariki,
- 3 - Ölüm, vukuunda defin masraflarının verilmesi,
- 4 - İşçiye veya bu kanunda gösterilen derecedeki varislerine irad bağlanması.

MADDE 60 — Kazaya uğrayanların tedavisini sigorta sandığı üzerine almaya kadar iş sahibi ilk tedaviyi yaptıрмаğa ve icab ediyorsa hastaneye yatırmaya ve kazaya uğrayan işçi ölmüşse defin masraflarını ödemeye mecburdur. Hükümet ve belediye hekimleri kazaya uğrayan işçiyi tedaviden imtina edemezler.

İş sahibi bu tedavi ve hastane ve defin masraflarını sigorta sandığından ister.

Kazaya uğrayanların ilk tedavisini yapmayan ve ihtimam göstermeyen ve icab ediyorsa hastaneye yatırmayan iş sahiblerinden işçi umumî hukuk hükümleri dairesinde zarar ve ziyan isteyebilir. İş sahibinin bu hareketi mazur görülemeyecek bir hatasından ileri geliyorsa sigorta sandığı da umumî hukuk hükümleri veçhile zarar ve ziyan isteyebilir.

MADDE 61 — Kazaya uğrayan bir işçinin en yakın olan askerî mülkî bilûmum Devlet hastanelerile belediyelerin ve hakikî ve hükmi şahısların idare eyledikleri diğer hastanelere kabulü mecburidir. Devlet hastanelerinden maadasında tedavi masrafı bilâhare sigorta sandığından istenilir.

MADDE 62 — Sigorta sandığı kazaya uğrayan işçiyi kendisinin veya bu kanunda gösterilen derecedeki varislerinin muvafakati ile bir hastaneye yatırarak tedavi ettirebilir.

Eğer tedavi evde yapılamayacak bir ihtimamı icab ediyorsa bu hususta yukarıki fıkra mucibince muvafakat almaya lüzum yoktur.

Kazaya uğrayan işçinin hali derhal bir hastaneye yatırılmasını veya devamlı surette tıbbî gözetmeyi zarurî kılıyorsa sigorta sandığı işçiyi her halde bir hastaneye yatırıp orada tedavi ettirmeye mecburdur .

MADDE 63 — Kaza yüzünden anî olarak veya sonradan ölen işçi için defin masrafı olarak sigorta sandığınca 20 lira verilir.

Ölüm işçinin kasten yaptığı bir fiil neticesi olarak vukua gelse dahi bu hüküm tatbik olunur.

MADDE 64 — Kastı olmaksızın yapılan bir fiil neticesinde kazaya uğrayan ve işine gelib çalışamayan veya daha az bir ücretli işte çalışabilen bir işçinin hizmet akdi bir ay müddetle fesholunamaz. Bu hizmet akdile muayyen olan ücretler bir ay devam eder. İş sahibi bu bir ay müddet için işçiye eski ücretini tam olarak vermeye mecburdur. İş sahibi bu ücreti sandıktan alır. İş sahibi veya sigorta sandığı işçiye yapmak kabiliyetinde olduğu daha az ücretli bir iş buldukları takdirde işçi yine tam ücret alır. Tam ücretle az olan ücretin arasındaki farkı sandık öder.

İşçi bu işi kabul etmezse yalnız iki ücret arasındaki farka müstahak olur.

MADDE 65— Hizmet akdinin müddeti esasen bir ay içinde biterse ertesi günden ve müddet henüz bitmemişse veya hizmet akdi müddetsiz ise bir aydan sonrası için sigorta sandığı işçiye aşağıdaki iradları bağliyacaktır:

1 - Muvakkat müddet için hiç çalışamayacak surette kazaya uğrayan işçiye kaza günündeki gündeliğinin yarısı kadar gündelik bir irad bağlanır.

2 - Muvakkat müddet için daha az ücretli bir işte çalışabilen veya çalışabilecek olan bir işçiye kaza yüzünden gündelikte husule gelecek tenezzülün yarısı kadar günlük bir irad bağlanır.

Bir numaralı fıkra mucibince verilecek gündeliğinin yarısı ve 2 numaralı fıkraya tevfiikan verilecek gündelikteki tenezzülün yarısı miktardaki bu günlük iradlar işçinin tamamen iyi olmasına veya bu kaza sebebiyle daimî surette hiç çalışmamak veya daimî surette daha az ücretli bir işte çalışabilmek hallerinin sigorta sandığı tarafından iddia olunarak sulh hâkimi kararile tahakkuk etmiş olmasına kadar devam eder.

3 - Daimî surette hiç çalışamayacağı tahakkuk eden bir işçiye kaza günündeki gündeliğinin 300 mislinin yarısı daimî yıllık irad olarak bağlanır.

4 - Daimî surette kazadan evvelki işine göre daha az ücretli bir işte çalışan veya çalışabilecek olan bir işçiye kaza yüzünden gündelikte husule gelecek tenezzülün 300 mislinin yarısı daimî yıllık irad olarak bağlanır.

Hastanede yattığı müddetçe işçiye irad verilmese de yukarıdaki hükümler dairesinde kendisine terettüb eden iradların % 20 si karısına ve % 10 u çocuklarına verilir. Çocukları müteaddid ise bunlara verilecek iradın mecmuu % 30 u geçemez.

MADDE 66 — Daimî yıllık iradlar işçinin ölünü ile sakıt olur.

Daimî yıllık iradların tesbitinde gündeliğinin yıllık tutarının 600 ve gündelikte husule gelecek tenezzülün yıllık tutarının 400 liradan fazlası hesaba alınmaz.

MADDE 67 — Kaza neticesinde daimî veya muvakkat suretle çalışmak kabiliyetinin zevalinin ve bunun derecelerini ve kazadan evvelki işe göre daha az ücretli bir işte çalışabil-

mek suretile ücrette husule gelebilecek tenezzül-lerin derecesini göstermek üzere İktisad ve Sıhhat ve içtimai muavenet vekâletlerince müştereken bir barem yapılarak bir nizamname ile tesbit edilecektir. Kazanın derecesine göre bağlanacak iradlar bu bareme göre tesbit olunur.

MADDE 68 — Kaza, anî olsun, sonradan olsun, neticede ölümü mucib olursa sigorta sandığı işçinin bu kanunda gösterilen derecedeki varislerine aşağıdaki miktarlarda irad bağlanır:

1 - Evli olduğu halde kazaya uğrayıp ölen erkek işçinin karısına hayatı devamınca veya yeniden evleninceye kadar kocasının kaza günündeki gündeliğinin senelik yekûnunun % 20 si nisbetinde senelik bir irad bağlanır. Dul kadın sonradan evlenirse senelik iradın bir misli bir defada verilerek iradları kesilir.

Ölen işçi kadının çalışmaya muktedir olmayan ve nafakaya muhtaç olan kocası varsa buna da yukarıki fıkrada olduğu gibi irad bağlanır.

2 - Ölen işçinin yetim kalan çocuklarının her birine 16 yaşına kadar kaza günündeki gündeliğinin senelik yekûnunun % 15 i senelik irad olarak bağlanır. Hem anasız ve hem babasız kalan çocuklarda bu miktarlar % 20 ye çıkarılır.

Anneleri veya alil babaları yaşayan çocuklara bağlanan iradların yekûnu gündeliğinin senelik yekûnunun % 30 unu hem babası, hem anası olmayan çocuklara bağlanacak iradların yekûnu gündeliğinin senelik yekûnunun % 50 sini geçemez. Eğer geçerse her çocuğun iradı mütenasiben o hadde kadar indirilir.

3 - Ölen bir işçinin karısı olubda irad tahsis edilecek vaziyette değil ise veya bunların iradları kesilmiş ise, nafakaya muhtaç olan ana ve babasının her ikisine birlikte gündeliğinin senelik yekûnunun % 30 u ve bunlardan yalnız biri yaşıyorsa % 20 si senelik irad olarak bağlanır.

4 - Ölen bir işçinin nafakaya muhtaç ana ve babası yoksa veya bunların iradı aşağıdaki madde veçhile kesilmişse nafakaya muhtaç cedlere ve 16 yaşından küçük olan kardeşlerle torunların her birine gündeliğinin senelik yekûnunun % 10 u senelik irad olarak bağlanır. Bu iradların yekûnu gündeliğinin senelik tutarının % 30 nu geçemez. Eğer geçerse her birinin iradı mütenasiben o hadde kadar indirilir.

MADDE 69 — Kazaya uğramış işçinin baba

ve anasının ve cedlerinin irad almadan kolaylıkla yaşayabileceklerini kendilerinden sonraki varisler hükmen isbat ederse bunlara irad tediyesine sigorta sandığı mebur tutulmaz. Sırası ile diğer halefler irada müstahak olurlar.

Bu suretle iraddan mahrum edilenler sonradan nafakaya muhtaç bir vaziyete düştüklerini hükmen isbat ederlerse hâkime müracaat tarihinden itibaren irada hak kazanırlar ve bu takdirde sırası sonra gelen haleflere bağlanmış olan iradlar kesilir. Bu hükmün bir defa için tatbiki caizdir.

MADDE 70 — 16 yaşına kadar çocuklarla çırak olarak çalışan veya muayyen bir zaman için tecrübe edilmek üzere aynı işi gören diğer işçilerden daha az para alan veya hiç para almayan işçilere ve bunların ölümü halinde bu kanunda gösterilen derecedeki varislerine bağlanacak iradların hesap ve tesbitinde aynı işi yapmakta olan diğer işçilerin almakta oldukları en az miktardaki tam gündelik esası gözetilir.

MADDE 71 — Senelik iradlar her ay ve günlük iradlar 15 günde bir peşin olarak verilirler.

İrad, aylık tediye günü olan tarihten evvel bağlanırsa o tarihe kadar olan günlerin iradı peşin olarak verilir.

Ay içinde irad kesilir veya iradın miktarı indirilirse peşin olarak verilmiş olan iraddan bir şey geri alınmaz.

MADDE 72 — İradların bağlanmasında göz önünde bulundurulacak olan çalışmamak derecesinde sonradan bir tebeddül vukua gelirse kazaya uğrayan işçi ve bu kanunda gösterilen derecedeki varisleri ile sigorta sandığından her biri aid olduğu mahkemeye müracaatle iradın çıkarılmasını veya indirilmesini talep etmek hakkına maliktir.

Tadil talebi iradın bağlanmasından itibaren azamî 4 sene zarfında yapılabilir.

Tadil dolayısıyla irada zam vukubulduğu takdirde bu zam talep tarihini takib eden ayın başında ve irad indirildiği takdirde ise bu indirme irad sahibine tebliğ tarihini takib eden ilk aylık başından tediye den itibaren sayılır.

MADDE 73 — İradlar sermayeye kalbolunarak verilemez. Ancak 16 yaşına kadar olan hak sahiplerinden maada diğer varislerden iradları

senede 30 liradan az olanlar bu iradlarının sermayeye tahvilini isterlerse sandık idaresi kararla bu iradların sermayeye tahvili caizdir.

İradların sermayeye tahvili talep ve müracaatları ancak 4 senelik tadil müddetinin neticesinden sonra yapılabilir.

İradın sermayeye tahviline karar verilirse bu irad sigorta sandığına tesbit ve İktisad vekâletince kabul edilecek esaslara göre sermayeye tahvil edilir ve bu sermaye hak sahibine verilerek iradı kesilir.

MADDE 74 — Bu kanun mucibince bağlanan iradlar başkalarına devir ve temlik olunmaz ve irad sahibinin nafaka ve amme hukuksundan doğan Devlet borçlarından maada borçlar için haczedilemez.

MADDE 75 — Mecburî iş kazası sigortasına tâbi olduğu halde sigorta sandığına girerek işçilerini sigorta ettirmemiş olan bir iş müessesesinde kaza vukuunda sigorta sandığı kazaya uğrayan işçilere ve bunların bu kanunda gösterilen derecedeki varislerine bu kanunda gösterilmiş olan sigorta haklarını temin ve tediye ile mükelleftir. Sigorta sandığı bu suretle vermiş olduğu tedavi ve defin masraflarile iradlar için iş sahiplerine rücu eder.

4 - Sigorta sandığı ve primler

MADDE 76 — İş kazaları sigortasını yapmak üzere mecburî sigortaya tâbi iş sahipleriyle işçiler arasında bir iş kazaları sigorta sandığı teşkil olunur.

İş kazaları sigorta sandığı hükmî şahsiyet sahibi olup İktisad vekâletine bağlıdır ve vekâletin daimî murakabe ve teftişi altındadır.

Sigorta sandığına iş sahipleriyle işçilerin verdiği primler ve primlerle husule gelen sandık parası ve yedek akçesi sandık tarafından tediye olunan iradlar ve sermayeler her türlü vergi ve resimlerden muaftr.

MADDE 77 — Her iş sahibi teşebbüsüne başladığı zamanı 15 gün zarfında sandığa (isim ve adresini, ticaret unvanını, işe başladığı tarihi, işin nevini, çalıştırmakta olduğu işçilerin adedini ve ücretlerini) bildirir bir beyan mektubunu vermeye mecburdur.

Bu beyan mektubunu 15 gün geçtikten sonra veren iş sahipleri geçen her gün için % 50 fazla

prim vereceklerdir. Bu fazlayı yalnız iş sahibi ödeyecektir. ve 4 de birini iş sahibi işçilerden kesemeyecektir.

İşten vaz geçilerek müessesese katî surette kapatıldığı takdirde keyfiyet kapatıldığı tarihten itibaren 15 gün zarfında bir mektubla sandığa bildirilecektir. Müessesenin kapatıldığı geç haber verilirse veya hiç haber verilmezse kapanmağa tekaddüm eden 15 gün içinde o müessesenin sandığa vermiş olduğu primlerin vasatısı üzerinden kapanmanın bildirilmesine kadar geçen her gün için bir prim tediyesine iş sahibi mecburdur. Bu primlerin de 4 de biri işçilerden kesilemez. İflâs hali bundan müstesnadır.

MADDE 78 — İş kazaları sigorta sandığının en büyük uzvu sandık umumî heyetidir. Sandık umumî heyeti 26 azadan mürekkebtir. Bu 26 azadan 10 u mecburî sigortaya tâbi bilûmum iş sahipleri ve onu işçiler tarafından seçilir. 6 aza da İktisad vekâleti tarafından intihab olunur.

İş müesseselri ve işçiler tarafından seçilecek olan azaların meslekler itibarile tevzi sureti ve her meslek için de ne suretle seçileceği statü ile tayin ve tesbit olunur. Azalık müddeti 4 senedir. İlk iki sene sonunda her üç kısım azadan kura ile yarısı azalıktan çıkarlar.

Müteakib ikinci sene sonlarında 4 senelik müddetini bitiren aza yerine yeniden diğerleri seçilir. Eski azanın yeniden seçilmesi caizdir.

Umumî heyet senede bir defa içtima eder. Fevkalâde olarak toplanması da caizdir.

Başlıca vazifeleri şunlardır:

1 - Statüde muayyen olan salâhiyetlerden maada hallerde de sandık müdürüne sandığın gayesine uygun olmak üzere munzam salâhiyetler vermek,

2 - Sandığın senelik muamele ve hesaplarını ve idare masraflarını tetkik ve tasdik etmek,

3 - Statü hükümlerinin tatbikını murakabe etmek ve icab ediyorsa statü hükümlerini tâdi ile İktisad vekâletinin tasdikına arzylemek.

4 - Sandık işlerinin sureti icrasına dair kararlar vermek ve dahili talimatlar yapmak.

Umumî heyetin içtimalarında İktisad vekâleti tarafından bir komiser bulundurulur.

Komiser içtimam kanunî hükümler dairesinde cereyanını murakabe eder ve içtima zaftının bir suretini raporu ile beraber vekâlete verir.

İlk umumî heyeti teşkil etmek üzere iş sahipleriyle işçiler tarafından seçilecek olan azanın yukarıdaki nisbet ve esaslar dahilinde nasıl ve hangi müesseseler tarafından intihab edileceğini İktisad vekâleti bu kanunun meriyetinden itibaren iki ay zarfında tayin eder. İlk heyet, intihabından itibaren nihayet bir ay zarfında toplanacaktır.

MADDE 79 — Sandığın bir statüsü olacaktır. Statü sandığın tesekkülünden sonraki iki ay içinde sandık idaresince hazırlanarak ilk umumî heyetce kabulünden sonra İktisad vekâletine gönderilir. Statü İktisad vekâletince tetkik ve İcra Vekilleri Heyetince tasdik olunduktan sonra kativet kesbeder. Usulü dairesinde neşir ve ilân edilir.

Umumî hevetin vazife ve salâhiyetleri ve sandığın teşkilâtı ve sureti idaresi ve primlere, sermaye ve yedek akçesinin ne suretle kullanılacağına ve diğer hususlara aîd bütün hükümler sandığın statüsü ile tayin edilecektir.

MADDE 80 — Sandık İktisad vekâletinin teklifi üzerine İcra Vekilleri Heyeti kararile tayin olunacak bir müdür tarafından idare olunur. Müdür bu statü ile muayyen olan ve umumî hevet kararile kendisine avrıca verilen salâhiyetler dahilinde vazifesini görür.

Bu kanunla muayyen sigorta haklarından bulunan tedavi ve defin masraflarının yapılması ve iradların bağlanması muameleleri bu kanunun hükümleri dairesinde müdürlükce yapılır.

MADDE 81 — Sigorta sandığının masrafları şunlardır:

- 1 - Tedavi ve sunî aza tedariki masrafları,
- 2 - Defin masrafları,
- 3 - Bağlanan iradlar,
- 4 - Kazaya uğrayanları kurtaranlara verilecek olan mükâfatlar,
- 5 - Sandığın idare masrafları,
- 6 - Sandığın dava masrafları,
- 7 - Statü ile tayin edilecek diğer masraflar.

MADDE 82 — Sigorta primleri mecburî sigortaya tâbi olan iş sahipleri ile bu müesseselerde çalışan işçiler tarafından şu suretle verilir:

- 1 - İş sahipleri her ay vermekte oldukları ücretlerin yekûnu üzerinden % nisbeti her sene umumî heyet kararile tesbit olunacak miktarı prim olarak ertesi ayın 16 sına kadar sandık

kasasına yatırımağa mecburdurlar.

Bu nisbete esas olmak ve ilk 10 sene içinde tatbik edilmek üzere İktisad vekâletince her sanattm tehlike ve kaza ihtimalleri göz önüne alınarak en az ve en çok hadleri ihtiva edecek bir barem hazırlanır ve sandık umumî heyeti her sene bu iki had arasında olmak üzere primin nisbetini tayin eder. Primler emsali şirketlerin aldığı normal primin fevkine çıkamaz.

2 - Verilecek olan prim yekûnunun 4 de biri işçilere aiddir. iş sahipleri bu dördde bir miktarı her işçinin aldığı ücrete göre nisbet dahilinde olmak üzere işçi ücretlerinden keser.

Primleri ertesi ayın 15 ine kadar sandık kasasına yatırmayan iş sahipleri geçen her gün için % 5 miktarmda fazlasile prim tediyesine mecburdurlar. Bu fazla miktarmın 4 de biri işçilerden kesilmez.

İş sahibi iflâs ettiği takdirde işçiden sandığa verilmek üzere kesilib te zimmetinde kalan primler sandığın imtiyazlı alacağı addolunur.

MADDE 83 — 10 sene zarfında sigorta sandığı muhtelif iş mesleklerinde vukua gelen kazaları ve kaza ihtimallerini tetkik ve hesap ederek alacak prim nisbetlerini tesbit eder. Bu suretle tatbik ve tahsil olunacak prim nisbetlerinin tesbiti için iş sahipleri her hesap senesini takib eden ayın sonuna kadar geçen sene zarfında sigortadan istifade edenlerin adedini ve bunların ücretlerini ve yapmakta oldukları işin mahiyetini ve bu işlerin kaza ve muhatara derecelerini gösterir bir cetveli tanzim ve sandığa tevdi etmeğe mecburdurlar.

Sigorta sandığı bu cetvellerin 3 er veya 6 şar aylık olmasını isteyebilir.

10 sene sonra yukarıki maddede yazılı prim cetveli yerine umumî heyetçe tesbit edilen bu prim cetvelleri İktisad vekâletinin tasdikile meri olur ve primler bu cetveller veğhile verilir. Bu prim cetvelleri umumî heyet kararile ve İktisad vekâletinin tasdikile her 10 senede bir gözden geçirileceği gibi bu tabirlerin lüzum görülükce yapılması da mümkündür.

MADDE 84 — Sigorta sandığının teşekkülünü müteakib vukua gelebilecek iş kazalarının icab ettireceği bütün masraflara karşı olmak üzere sigorta sandığı müteakib aylarda tediye edecekleri primlerle her ay müsavi taksitlerle mahsub edilmek şartile umumî heyet kararile tayin edi-

len nisbet ve miktarlar dahilinde olarak iş sahiplerinden bir veya bir kaç defada avans talep ve tahsil edebilir. Bu avans primler ancak sandığın teşekkülünden sonraki birinci sene içinde istenilebilir. Şayed ikinci ve üçüncü senelerde de sandıkda masrafları karşılayacak para bulunmazsa bu seneler içinde de avans istenmesi caizdir. Üçüncü seneden sonra avans istenemez.

İş sahipleri sandıkca istenilen bu avans primleri tediye mecburdurlar. Avans primler iş sahibinin bir sene içinde tediye edeceği ücret tutarının heyeti umumiyece tesbit edilecek % nisbeti miktarmı geçemez.

MADDE 85 — İş kazaları sigorta sandığı umumî heyet kararile bir yedek akçesi tesisine mecburdur.

Yedek akçesinin faizleri de yedek akçesi hesabına geçer. Primlerle hususla gelen sandık parasının kâfi gelememesi halinde tedavi ve defin masrafları ile bağlanan iradlar yedek akçesinden tediye olunur ve bu akçeden başka masraflar verilemez.

10 seneden evvel yedek akçesinin istimaline lüzum görüldüğü takdirde İktisad vekâletinin muvafakat ve müsaadesi şarttır.

MADDE 86 — Sigorta sandığının her sene verdiği açığın yarısı Devletçe sandığa tediye ve diğer yarısı da bütün iş sahiplerine o sene içinde sandığa vermiş oldukları primler nisbetinde tevzi olunarak kendilerinden tahsil olunur .

İş sahipleri bu miktarmın 4 de birini isci ücretlerinden her ay kesecekleri primlere mütenasiben ilâve ederek alırlar.

Bu maddenin hükmü, kanunun mevkii tatbika geçtiği seneyi takib eden malî sene iptidısından itibaren cereyana başlar.

MADDE 87 — İktisad vekâleti sigorta sandığının idarî, malî, fennî her türlü muamele ve hesaplarını teftiş ve murakabe eder.

MADDE 88 — Her derecedeki resmî daireler ve amme müesseselerile mecburî sigortaya tâbi olsun olmasın bütün iş sahipleri bu kanunun hududu dahilindeki hususlar ve meseleler hakkında sandıkca ve İktisad vekâletince istenilecek malûmatı mümkün olduğu kadar kısa zamanda ve tam olarak vermeye mecburdurlar.

MADDE 89 — Mecburî kaza sigorta sandığı-

nm teşekkülünden evvel işçilerini iş kazalarına karşı bir sigorta şirket veya müessesesine sigorta ettirmiş olan iş sahiplerinden mecburî iş kazası sigortasına tâbi olanların evvelce yapmış oldukları bu mukaveleler bir gûna tazminat verilmeksizin münfesh olur. Bu bapta umumî hükümler cereyan eder.

MADDE 90 — 1 - Mecburî iş kazası sigortasına tâbi tutulan her türlü iş müesseselerinde bu kanunun neşrinden evvel yalnız iş kazalarına karşı teşkil edilmiş olan her türlü sandıklar ve müesseseler lâğvolunmuştur. İşçiler tarafından bu teşkilâta verilmiş olan mebalîğ idare masrafı çıkarıldıktan sonra kalan hisseleri kendilerine iade olunur. Lâğvından bir sene sonra alınmayan paralar o müessesede iş hayatına müteallik olarak mevcut bulunan veya tesis edilecek olan diğer sandıklara ve teşkilâta tahsis olunur. Ancak bu kanun hükümleri ayrıca cari olmak şartıyla 895 numaralı imalâtı harbiye teavün ve sigorta sandığı hakkındaki kanunun hükümleri bakidir.

Bu sandıklar ve müesseseler kaza ile beraber hastalık malûliyet, ihtiyarlık gibi diğer hâllere mahsus sigorta nevileri ve içtimaî diğer teavün maksadlarıyla teşkil edilmiş işeler bunların mukavele-name, talimatname ve nizamnamelerinin kaza hakkındaki hükümleri mülga olup diğer hükümleri bakidir. Bu fıkra hükmü imalâtı harbiye sigorta sandığı kanun ve talimatı hakkında da tatbik edilecektir.

O zamana kadar işçiler tarafından bu teşkilâta verilmiş olan kaza sigortası mebalîği işçilere iade olunmayarak teşkilâtın diğer gayelerine tahsis olunur.

MADDE 91 — Sigortalarm teftiş ve murakabesine dair kanun ve bu kanunun zeyilleri iş kazaları sigorta sandığı hakkında tatbik olunmaz.

MADDE 92 — (151) numaralı Ereğli havzai fahmiyesi maden amelesinin hukukuna müteallik kanunun 6 ncı maddesinin hastalıkların tedavisi hakkındaki hükümleri baki olmak üzere kazaya uğrayan işçiler hakkındaki hükümleri mecburî kaza sigortası sandığının teşkilinden itibaren mülgadır.

MADDE 93 — İş kazası sigorta mecburiyeti

bu kanunun neşrinden 6 ay sonra tatbik olacaktır.

MADDE 94 — Mecburî sigorta sandığının malları Devlet mallarından addolunarak, zimmete geçirenler ve ihtilâs edenler hakkında ona göre ceza tatbik olunur. Ancak takib ve muhakeme usulleri umumî hükümlere tâbidir.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Birinci fasıl

İş ve işçi bulma

MADDE 95 — İktisad vekâletince tayin ve tesbit edilecek şehirlerde ve vilâyet merkezlerinde (iş bulma idareleri) ve Ankarada bu idarelerin mercii olmak üzere (iş bulma idareleri umumî merkezi) kurulacaktır.

İş bulmak ve işçi yetiştirmek hususundaki tavassut ve hizmetleri umumî merkez doğrudan doğruya kendisi de yapabilir.

MADDE 96 — İş ve işçi bulma idareleri her türlü iktisadî işletmelerle serbest sanat ve hizmet mahiyetinde olan diğer bütün işler hakkında tetkikat ve istihbaratta bulunarak malûmat toplamak ve iş arz ve talebini tanzim ve idare etmek ve iş arz ve taleplerini gösteren defterleri tutmak, muhtelif sanat ve zümrelere mensub iş erbabını göstermek üzere cetveller tanzim etmek, iş sahibine işçi ve işçiye iş bulmak ve hizmet akitlerinin yapılmasına tavassut etmek vazifelerini amme hizmeti olarak parasız yaparlar.

MADDE 97 — Resmî ve hususî iş bulma idarelerinin saha ve mmtakaları, dahilî teşkilâtı, çalışma usulleri, mecburi ve ihtiyarî işleri hizmet akitlerindeki tavassutların ne suretle yapılacağı ve yarı yarıya iş sahipleriyle işçilerden mürekkebin olan idare heyetlerinin seçilmeleri, müddetleri, vazifeleri ve bu idarelerin birbirleriyle ve umumî merkezle münasebetleri ve umumî merkez tarafından teftiş ve murakabelerile idarelerin mesaisine aid diğer hususlar hakkındaki hükümler İktisad vekâletince hazırlanacak bir nizamname ile tayin ve tesbit olunacaktır.

MADDE 98 — Muhtelif iş ve sanat zümrelerine mensub iş erbabı arasındaki teşekküller tarafından ancak kendi sanatleri dahilinde

çalışmak üzere iş bulma idareleri açılabilir. Bu idareler umumî merkezin teftiş ve murakabesine tâbidirler.

Teşekküller tarafından vücade getirilen iş bulma idareleri de bu işlerden dolayı para alamazlar.

MADDE 99 — Hususî iş idarehaneleri belediyeler, vilâyetler ve umumî merkez tarafından teftiş ve murakabe olunurlar.

Hususî iş idarehaneleri muamelelerinden dolayı ne namna olursa olsun işçilerden ücret alamazlar. İş sahiplerinden alacakları ücretlerin miktar ve nisbeti İktisad vekâletince tarife ile tayin ve tesbit olunur.

Bu kanundaki esaslara riayet etmeyen hususî iş idarehaneleri valinin karar ve emrile kapatılır.

MADDE 100 — Resmî iş bulma idarelerinin tavassutu ile iş bulmuş olan işçilerin çalışacakları mahalle gitmelerinde bu idarelerden verilen vesikalar üzerine Devlet vesaiti nakliye ücretlerinde % 50 tenzilât yapılacaktır.

İkinci fasıl

Umumî iş ihtilâflarının halli ve grev, lokavt yasaklığı

1 - Uzlaştırma

MADDE 101 — Bu faslın ihtiva ettiği hükümler Millî Müdafaa vekâleti tarafından işletilen fabrika ve müesseselere şamil değildir.

İşbu müesseselerle buralarda istihdam olunan işçiler ve ecirler askerî kanunlar ahkâmına tâbi tutulurlar.

MADDE 102 — Grev ve lokavt yasaktır. Her türlü iş müesseselerinde ve teşebbüslerde çalışan işçiler mecmuunun en az 5 de birinin, iş şartlarının hepsi veya her hangi biri hakkında vukubulan itirazlar üzerine iş sahibi ile işçiler arasında çıkacak olan ihtilâflar, bu fasıl hükümlerine tevfiikan uzlaştırma suretile hallolunur. Müessese veya teşebbüste çalışan işçilerin sayısı her ne olursa olsun işçi mecmuunun 5 de biri 10 kişiden az olduğu takdirde ancak itiraz olunan mesele hakkında işçilerden behemehal 10 kişinin birleşmesi halinde bu hükmün tatbiki cihetine gidilebilir.

MADDE 103 — 102 nci maddede bahsedilen

uzlaştırma vazifesini ifa etmek ve vilâyet ve kaza merkezlerinde ihtilâf zuhurunda faaliyete geçmek üzere vilâyet merkezlerinde vali, kazalarda kaymakamın veya tevkil edecekleri zatin reisliği altında aşağıda sayılı zatlerden mürekkep bir uzlaştırma heyeti teşkil olunur:

A - İş müfettişi veya İktisad vekâletince iş teftiş ve murakabesini ifa ile tanzif edilen memur,

B - Belediye reisi, veya belediye reisliğinin mülkiye memurlarına tevdi edildiği yerlerde belediye encümenince azadan intihab olunacak bir zat,

C - Kazanın meclisi umumî azasından kaymakamlıkca tesbit edilecek birisi,

D - Mevcud olan yerlerde ticaret ve sanayi odaları reisi,

E - İhtilâf ile alâkadar iş sahibi ve işçiler arasından kendilerince seçilecek ikişer zat.

Aza sıfatile heyete dahil olan işçi mümessilleri heyette vazifelerini ifa ettikleri zaman için ücretlerini mensub oldukları müessese veya teşebbüsten bizzat iş başında çalışmış gibi alırlar.

Bu heyetin yazı işleri ve muamelâtı valiler ve kaymakamlarca münasib görülecek bir zat tarafından idare olunur.

İstanbul belediye mmtakası dahilindeki iş ihtilâflarında uzlaştırma heyeti yukarıki tarzda ve valinin veya tevkil edeceği bir zatin reisliği altında toplanır.

MADDE 104 — 102 nci maddede yazılı sayı da işçiler, müşterek imzalarile vali veya kaymakamlara verecekleri arzuhal ile ihtilâfı heyetin takdir ve hükmüne arzederler.

Bu istidaya ihtilâfı mucib olan meselenin izahından başka iddialarını uzlaştırma heyetinde müdafaa ve takibe salâhiyettar olmak üzere aralarından seçmiş oldukları en çok üç murahhas işçinin isim ve hüviyetleri de dercedilmiş olacaktır.

MADDE 105 — 102 nci maddede yazılı sayı da işçilerin her hangi bir ihtilâf için bir arada toplanarak vali ve kaymakama verecekleri arzuhalin tanzim edilmesi ve haklarının müdafaa ya memur edecekleri murahhas 3 işçinin seçilmesi için vukubulacak toplantılarının buldukları müessesenin iş saatleri ve iş yeri haricinde olması ve toplantının en az 24 saat evvel mahallî zabıtaya bildirilmesi mecburidir.

Toplantıda hazır bulunmak üzere zabıta tarafından gönderilecek memurlar toplantıdaki müzakereleri ve bu müzakerelerde söz söyleyenlerin hüviyetlerini gizli tutmakla mükelleftirler.

MADDE 106 — 105 nci maddede bahsedilen müracaatın vukuundan itibaren 3 gün zarfında vali uzlaştırma heyetini toplar. Heyet reisten maada 103 ncü maddede yazılı azadan en az 4 kişi bulunmadıkça müzakere edemez.

Vali ve kaymakam, murahhas işçiler ile iş sahibini heyet huzuruna birlikte davet ederek bunların iddia ve müdafaalarını dinlediği gibi ayrı ayrı dahi çağırıp dinleyebilir.

Murahhas işçiler uzlaştırma heyetine çağırıldıkları zamanlar için ücretlerini mensub oldukları müessese veya teşebbüsten bizzat iş başında çalışmış gibi alırlar.

MADDE 107 — Umuma müteallik hizmet ifa eden müessese ve teşebbüslerle yüzden fazla işçi çalıştıran müessese ve teşebbüslerde çıkacak ihtilâflar uzlaştırma heyetince en çok 7 gün içinde ve bunların haricindeki müessese ve teşebbüslerde çıkacak ihtilâflar en çok 15 gün zarfında neticelendirilir.

MADDE 108 — Uzlaştırma heyetince lüzum görüldüğü takdirde mesele hakkında tenevvür için ayrıca ehli vukuf da dinlenir.

Karar, 103 ncü maddede yazılı olan heyete dahil azanın reylerinin ekseriyeti ile verilir. Reylerde müsavat vukuunda reisin bulunduğu taraf ekseriyeti haiz sayılır.

MADDE 109 — Uzlaştırma heyetinin kararına taraflar 3 gün zarfında itiraz edebilirler.

İtiraz arzuhali vilâyet veya kaymakamlık makamına verilerek mukabilinde makbuz alınır.

Vilâyet veya kaymakamlık bu arzuhali 48 saat zarfında kendi mütaleasını havi bir tahriratla Hükümet merkezindeki Yüksek uzlaştırma heyetine gönderir.

MADDE 110 — Yüksek uzlaştırma heyeti Şûrayı devlet daire reislerinden Başvekâletçe bir sene müddetle seçilecek birinin reisliği altında olmak üzere aşağıdaki azadan tereküb eder :

A) Şûrayı devlet heyeti umumiyesince seçilecek azadan bir zat,

B) İktisad vekâletinden işçi meseleleriyle meşgul olacak dairenin en büyük âmiri,

C) Dahiliye vekâletince intihab edilecek erkândan bir zat ,

Ç) Adliye vekâleti hukuk işleri müdürü,

D) Ankara Hukuk fakültesi iktisad profesörü,

E) İşin mahiyetine göre taallûku görülen vekâletlerce erkândan seçilecek bir zat,

Yüksek uzlaştırma heyetinin müzakere nisabı reis dahil olduğu halde azadan en az 5 kişinin bulunmasıyla hâsıl olur.

Yüksek uzlaştırma heyeti reisi mevzu ile alâkadar gördüğü Devlet devairi erkânından her hangi birini ve keza iş ve istihsal işlerinde vukuf sahibi zevatı istişari mahiyette beyan mütalea etmek üzere heyete çağırabilir.

Yüksek uzlaştırma heyetinin yazı işlerine İktisad vekâletince bir zat memur edilir.

Yüksek uzlaştırma heyeti, itirazları, evrakın vusulünden itibaren en geç 20 gün zarfında reylerin ekseriyetile katî hükme bağlar.

MADDE 111 — 109 ncü maddede bahsolunan müddet zarfında itiraz edilmemiş olan vilâyet ve kaza uzlaştırma heyeti kararile vaki olan itiraz üzerine yüksek uzlaştırma heyetinden sadır olacak katî hükümlere alâkadar tarafların ittibarı mecburidir. Bu kararlar aleyhine başkaca itiraz ve temyiz mercileri yoktur. Katiyet kesbeden karar ve hükümlerin icabı bunların taraflara tebliği tarihinden itibaren tatbik edilir.

MADDE 112 — Yukarıki maddelerle beyan olunan usul dairesinde neticeye bağlanmış olan iş şartları üzerinde aynı müessese veya teşebbüsün iş sahibi veya işçileri tarafından kararın katiyet kesbettiği tarihten itibaren bir sene geçmedikçe yeniden aynı mesele için heyete müracaatte bulunulamaz.

MADDE 113 — İhtilâfların halli için işçiler tarafından bu fasılda gösterilen mercilere verilen arzuhaller her nevi resim ve harçtan muafıdır.

MADDE 114 — İş ihtilâflarının halli için bu fasılda yazılı mercilere müracaat vukuunda keyfiyetin katî hükme bağlanmasına kadar geçecek müddet zarfında iş şartları eskisi gibi devam eder.

Yukarıki fıkraya muhalif olarak işi bırakmak veya durdurmak grev ve lokavt hususla-

rında terettüb edecek cezaları müstelzimidir.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Birinci fasıl

İşin teftişi ve murakabesi

MADDE 115 — İş hayatını tanzim eden kanunlar ve nizamnameler hükümlerinin tatbikini tetkik ve teftiş etmek üzere İktisad vekâletinin emrinde bir iş teftiş heyeti teşkil olunur.

İş müfettişleri teftiş ettikleri iş yerlerinde kanunun hükümlerini bozan suçları tesbit eder ve bunun için tutacakları zabtın 3 nüshasını çıkararak bir nüshasını mahallin en büyük mülkiye memuruna ve bir nüshasını müddeiumumiliğe, üçüncüsünü de iş sahibine verirler.

Zabıtlar; hilâfi sabit oluncaya kadar. muteberdir.

Mahallindeki en büyük mülkiye memurlarının kanunî teftiş salâhiyetleri mahfuzdur.

MADDE 116 — İş müfettişleri bulunmayan yerlerde İktisad vekâletinin kendi memurları arasında göstereceği memurlar da iş müfettişi vazifesini görebilirler.

MADDE 117 — İşçilerin ve iş yerlerinin sıhhi vaziyetleri Sıhhat vekâleti memurları tarafından dahi teftiş edilir ve netice İktisad vekâletine de bildirilir.

MADDE 118 — Umumî menfaatler mülâhazasına içlerine yabancıların girmesi caiz olmayan Devlet müesseseleri için bu kanun hükümlerinin infazı münhasıran bu iş için tayin edilen memurlara yaptırılır. bu gibi müesseselerin esamisi İktisad ve Millî Müdafaa vekâletleri arasında tesbit olunur.

MADDE 119 — Evvelki madde ahkâmı haricinde kalan Devlet müesseseleri iş müfettişleri tarafından teftiş edilir. Teftiş neticeleri bu müesseselerin merbut buldukları vekâletlere de bildirilir.

MADDE 120 — İş sahibleri her iş yerinde iş teftişi neticelerini yazmaya mahsus bir defter bulundurmağa mecburdurlar.

Bundan başka iş sahibleri İktisad vekâletinin göstereceği nümune veçhile bir işçi sicil defteri tutarlar.

Bu defterlerin noterliklerce musaddak bulunması meşruttur.

MADDE 121 — İş sahibleri her sene ikinci kânun ginde, veya işe yeni başlamış ise başladığı tarihten itibaren bir ay zarfında müessesesindeki işcinin sayısını ve iş yerini sıhhi hal ve vaziyetini göstermek üzere İktisad vekâletinden verilmiş olan nümuneye göre yapacağı beyannameyi vekâlete göndereceklerdir.

İkinci fasıl

Ceza hükümleri

1 - Hizmet akdinde cezayı mucib haller

MADDE 122 — Hizmet akidlerini 8 nci madde veçhile yazılı mukaveleye bağlamayan, işçi ücretlerini 16 nci maddede yazılı müddetler içinde ödemeyen, işçilere 18 nci madde hükümlerine göre ücret tediyelemeyen, işçi ücretlerinden 19 ncu madde hükmüne mugayir olarak 15 günlükten fazla tevkifat yapan, 21 nci madde hükümlerine mugayir olarak ekonoma açan, 23 ncu madde veçhile iş şartlarını ve emniyet ve inzibat tedbirlerini gösterir dahilî talimat yapmayan ve bu talimatları müesseselerine asmayan, işçiye 24 ncu madde hükümlerine mugayir ceza tatbik ve ceza hasıllarını tahsis olundukları yerlerden başkalarına sarfeden, işçiye 25 nci maddede yazılı hizmet şahadetnamesini vermeyen iş sahibleri veya vekilleri 200 liraya kadar hafif para cezasına mahkûm edilirler.

Bu fiillerin tekerrürü halinde bir aya kadar hapis ile birlikte para cezası iki katma çıkarılır.

2 - İşin tanziminde cezayı mucib haller

MADDE 123 — 26, 27, 28, 29 ve 30 ncu maddelerde yazılı müddetler ve şartlar haricinde işçi çalıştıran iş sahibleri veya vekilleri suçlarının derecesine göre 5 liradan 50 liraya kadar hafif para cezası ile cezalandırılır.

Tekerrür halinde birinci fıkrada yazılı ceza 100 liraya kadar arttırılabilir. Mükerreren verilen ceza birinci cezanın iki mislinden aşağı olamaz.

3 - Sıhhat korumasında cezayı mucib haller

MADDE 124 — İş yerlerinin ve nakliye vasıtalarının sıhhat şartlarına ve emniyet tedbirlerine dair olan hükümlere, 39 ncu maddede yazılı şekillere riayet etmeyen iş sahipleri veya vekilleri 500 liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılır ve bu yüzden şahsî veya umumî zarar hâsıl olduğu takdirde umumî hükümler mucibince kanunî takibat yapılır.

MADDE 125 — 40 nci madde hükümlerine mugayir olarak iş yerine sarhoş gelenler veya ispirotolu içki getirenler bir aya kadar hapse ve 5 liradan 50 liraya kadar hafif para cezasına mahkûm edilirler. Bu maddeleri iş yerinde başkalarına tevzi edenlerin cezaları iki kata çıkarılır.

40 nci madde hükümlerinin yerine gelmesi için dikkat sarfetmekle mükellef olan iş sahiblerinin veya vekillerinin bu vazifelerini ifa etmemeleri 100 liraya kadar hafif para cezasını müstelzimdir.

MADDE 126 — Ağır ve tehlikeli işlerde işçi çalıştırma şartlarına dair olan 41 nci madde hükümlerine riayet etmeyenlerle 42 ve 43 ncu maddeler hükümlerine göre yapılacak nizamnameler ile menolunacak işlerde kadın ve çocuk işçi çalıştıranlar 6 aya kadar hapisle birlikte 500 liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Tekerrürü halinde bu cezalar iki kata çıkarılır.

Kadın ve çocukların bu gibi işlerde çalıştırılmasından her hangi bir suretle muvakkat veya daimî bir arıza zuhura gelirse ayrıca tazminat ile de mahkûm edilirler.

4- İş kazalarında cezayı mucib haller

MADDE 127 — A) 45 nci maddedeki mecburî sigorta hükümlerine riayet etmeyerek sigorta sandığına girmeyen,

B) 54 ncu madde hükümlerine göre iş kazalarını sigorta sandığına ve lâzımgelenlere bildirmeyen ve müessesesinde iş kazası defteri tutmayan,

C) 60 nci madde mucibince kazaya uğrayan işçiyi tedavi ettirmeyen ve hastahaneye yatırmayan,

D) Sigorta sandığına 77 nci madde veçhile

verecekleri beyan mektubunda hilâfî hakikat malûmat veren,

E) 82 nci madde hükmüne göre işçi ücretlerinden muayyen olan had fevkinde sigorta primi kesen,

F) 88 nci madde hükmüne göre İktisad ve kâletince ve sigorta sandığına sorulan suallere cevap vermemekte taannüd eden,

İş sahipleri veya vekilleri 200 liraya kadar hafif para cezasına mahkûm edilirler.

Tekerrür halinde bu cezalar iki kata çıkarılır.

MADDE 128 — 53 ncu madde veçhile işletme tesisatında eksiklik ve meslekî tedbirlerde dikkatsizlik, hata ve ihmâl ve bu husustaki nizamname hükümlerine riayetsizlik yüzünden vukua gelen kazalarda iş sahipleri veya vekilleri 200 liraya kadar hafif para cezasına mahkûm edilirler.

Kasten yapılan hareketlerin sebebiyet verdiği kazalarda para cezası iki misline çıkarılmakla beraber iki aya kadar hapis cezasına da hükümlenir.

Tekerrürü halinde yukarıda yazılı cezalar iki kata çıkarılır.

MADDE 129 — 60 ve 61 nci maddeler mucibince kazaya uğrayanları mecbur olduğu halde tedavi etmeyen ve tedaviden imtina eden tabipler ve bu işçileri kabul etmeyen hastahane müdür ve başhekimleri veya nöbetçi hekimleri 100 liraya kadar hafif para cezasına mahkûm edilirler.

Tekerrür halinde bu cezalar iki kata çıkarılır.

MADDE 130 — 62 nci madde hükümlerine göre kazaya uğrayan işçinin tedavi, defin ve sunî aza masraflarını vermeyen ve icab eden hallerde hastahaneye yatırmayan ve irad tahsisinden ve bağlanan iratları ödemekten imtina eden sigorta sandığı müdür veya mümessilleri 100 liraya kadar hafif para cezasına mahkûm edilirler.

Tekerrür halinde bu cezalar iki kata çıkarılır.

MADDE 131 — Hileli yollarla hak sahibi görünerek sigorta haklarından istifade etmek teşebbüsünde bulunan işçiler bir aydan üç aya kadar ve teşebbüslerinde muvaffak olarak hak-

sız yere sigorta sandığından istifade etmiş olan işçiler altı aydan bir seneye kadar hapis cezasile mahkûm edilirler.

MADDE 132 — 127 ilâ 131 nci maddelerde sayılan hareketlerin netcelerine göre umumî ceza kanunundaki cezalar daha ağır ise o cezalar hükmolunur.

5 - İş ve işçi bulma faslında cezaii mucib haller

MADDE 133 — 99 ncu madde hükümlerine mugayir olarak işçilerden ücret alan hususî iş idarehaneleri 100 liraya kadar hafif para cezasma mahkûm edilirler. 99 ncu maddeye tevfikan müessesesi vali emrile kapatıldığı halde mezuniyetsiz ayni işe devamda ısrar edenler bir aya kadar hapis cezasile mahkûm edilirler. Tekerrürü halinde bu cezalar iki kata çıkarılır.

MADDE 134 — Bu kanunun uzlaştırma faslındaki hükümlere tevfikan vilâyet, kaza veya yüksek uzlaştırma heyetleri tarafından verilip katiyet kesbetmiş olan kararlardaki iş şartlarına, işçi aleyhine olmak üzere mugayir düşecek şartlarla işçi kullanan iş sahibleri veya vekilleri hakkında ceza kanununun 526 nci maddesi hükümleri tatbik olunur.

MADDE 135 — İşçilerine meri iş şartlarından başkasını kabul ettirmek maksadile müesseselerinde işi durduran iş sahibleri 250 liradan 2 500 liraya kadar ağır para cezasma mahkûm edilirler.

Meri iş şartlarından başkasını elde etmek maksadile bir müessese veya teşebbüste çalışmakta olan işçilerin 10 kişiden az olmamak üzere 3 de biri sayısında işçinin evvelden aralarında kararlaştırdıktan sonra hep birlikte işi bırakmaları veya ayni maksadla işin devam ve intizamına bozukluk verecek şekilde çalışmalarını halinde suçluların her biri 5 liradan 50 liraya kadar ağır para cezasma mahkûm edilirler.

Yukarıda derpiş edilen suçlara ön ayak olanlar, tayin edilen para cezasından başka ayrıca 6 aydan bir seneye kadar hapsolunurlar.

MADDE 136 — Geçen maddenin birinci fıkrasında yazılı suçu işleyenler umuma müteallik hizmet ifa eden müesseselerin iş sahibleri olduğu takdirde haklarında 250 liradan 5 000 liraya

kadar ağır para cezası ve 3 aydan 6 aya kadar hapis cezası hükmolunur.

Yukarıki maddenin ikinci fıkrasında yazılı cürmün failleri amme müesseselerinde veya umuma müteallik hizmet ifa eden müesseselerde işçi ise haklarında bir aydan üç aya kadar hapis cezası hükmolunur. Bunlara ön ayak olanlar 6 aydan 2 seneye kadar hapse ve bir buçuk seneden aşağı olmamak üzere bu nevi müesseselerde çalışmamağa mahkûm edilirler.

MADDE 137 — Grev veya lokavttan maksad Devlet idare veya kararları üzerinde bir tesis ve tazyik icra etmek ise, cürmün failleri 6 aydan 3 seneye kadar hapis ve Devlet ve hizmet umumiye müesseselerinde çalışmaktan muvakkaten menolunurlar. Ön ayak olanlar, 2 seneden az ve 5 seneden çok olmamak üzere hapis ve umuma müteallik hizmet ifa eden müesseselerde çalışmaktan devamlı surette menolunurlar.

MADDE 138 — Bu kısımda derpiş edilen cezalar suçluların, diğer tarafa veya üçüncü şahıslara sebep oldukları zarar ve ziyarlarda, hukukî mesuliyetlere halel getirmez.

Bu cezalar hakkındaki takibat doğrudan doğruya müddeiumumiliklerce yapılır.

7 - Teftiş ve murakabe faslında cezası mucib haller

MADDE 139 — 120 nci madde mucibince tutulması mecburî olan teftiş ve işçi sicil defterlerini tutmayan ve 121 nci maddede yazılı beyannameyi miadında vermeyen iş sahibleri veya vekilleri 100 liraya kadar hafif para cezasma mahkûm edilirler. Tekerrür halinde bu cezalar iki kata çıkarılır.

MADDE 140 — Bu fasılda bahsedilen tekerürler takib edilen her suça takaddüm eden bir sene içinde suçlunun ayni cinsten diğer bir suç ile mahkûm olması halinde tahakkuk eder. Evvelki mahkûmiyetin cezasını çekmiş olmak şart değildir.

MADDE 141 — Askerî müesseseler zabitan ve müstahdemleri ile işçilerin bu kanunun tahmil ettiği vazifeden mütevellid suçlarının muhakemesi askerî mahkemelerde görülür ve bunlar hakkında askerî ceza kanununun hükümleri tatbik olunur.

Askerî ceza kanununda yazılı olmayan hal-

lerde bu kanunun ceza hükümleri cari olacaktır.

Üçüncü fasıl

Müteferrik ve nihâî hükümler

MADDE 142 — İşçilerin iş sahibile olan hukukî münasebetleri, bu kanunun tayin etmediği hususlarda borçlar kanunu hükümlerine tâbidir.

MADDE 143 — 1325 tarihli tatili işgal kanunu bu kanunun meriyeti tarihinden itibaren mülgadır.

MADDE 144 — Ereğli havzai fahmiyesi maden amelesinin hukukuna müteallik 10 Eylül 1337 tarihli ve 151 numaralı kanunun 2 nci maddesindeki yaş hükmü ile 5 nci ve 8 nci maddeleri hükümleri bu kanunun meriyeti tarihinden iti-

baren kaldırılmış ve diğer hükümleri aynen bırakılmıştır.

MADDE 145 — Bu kanunda tatbik zamanları ayrı hükümlere rabtedilmiş olmayan maddelerin hükümleri bu kanunun neşrinden itibaren 3 ay sonra meri olur.

MADDE 146 — Bu kanunun icrasına İcra Vekilleri Heyeti memurdur.

24 - IV - 1935

Bş. V.	Ad. V.	M. M. V.
İ. İnönü	Ş. Saracoğlu	K. Özalp
Da. V.	Ha. V. V.	Mal. V.
Ş. Kaya	Ş. Kaya	F. Ağralı
Mf. V.	Na. V.	İk. V.
Ab. Özmen	A. Çetinkaya	C. Bayar
S. İ. M. V.	G. İ. V.	Zr. V.
Dr. R. Saydam	Rana Tarhan	Muhlis Erkmen

İş kanunu lâyihası Muvakkat encümeni mazbatası

T. B. M. M.

*İş kanunu lâyihası
Muvakkat encümeni*

Karar No.

Esas No.

20 - V - 1936

Yüksek Reisliğe

İktisad vekilligince hazırlanıp İcra Vekilleri Heyetinin 24 - IV - 1935 tarihli içtimamda Yüksek Meclise arzı kararlaştırılan ve Başvekâletin 30 - IV - 1935 tarihli ve 6/1319 sayılı tezkeresine bağlı iş kanunu lâyihası Heyeti umumiye'nin 2 - V - 1935 tarihli toplantısında Adliye, Bütçe, Dahiliye, Hariciye, İktisad, Maarif, Maliye, Millî Müdafaa, Nafra, Sıhhat ve içtimâî muavenet, Gümrük ve inhisarlar ve Ziraat encümenlerinden üçer azadan müteşekkil muhtelit encümene havale buyurulmuştur.

7 - X - 1935 tarihinde ilk içtimamı yapan encümenimiz kanun lâyihasını, mucib sebepler mazbatasını ve Şûrayı devlet Tanzimat dairesi mucib sebepler mazbatasile Şûrayı devlet genel heyeti mazbatasını okuduktan sonra bunların memleket dahilindeki muhtelif iş ve işçiler teşekkül ve birliklerinden gelen mütalealar ve Uluslararası Cemiyetine bağlı İş bürosundan gelen uluslar arası mukavelenamelerle veya tavsiyenamelelerdeki hükümlere göre kanunî mevzuatımızda yapılması lâzımgelen tadilat veya ilâveler hakkındaki raporlarla birlikte basılarak encümen azasına dağıtılmasına karar vermiş ve bu muamelenin ikmalinden sonra mutat toplantılarına başlamıştır.

Malûm olduğu üzere Hükûmetçe Meclise ilk defa olarak 13 - I - 1340 tarihinde « Mesai kanunu » lâyihası namı altında 120 maddelik bir kanun lâyihası verilmiş ve bu lâyiha Ticaret encümenince « İş mecellesi » ismi altında 99 maddelik bir lâyiha halinde Meclise sunulmuş ise de müzakere edilmemişti. İktisad vekâletince ikinci defa olarak hazırlanıp Şûrayı devlet Tanzimat dairesinin 7 - IV - 1929 tarihli mazbatasile Meclise arzedilen 36 maddelik « İş kanunu » lâyihası Hükûmetçe geri alındığı gibi İcra Vekilleri Heyetinin 2 - III - 932 tarihli içtimamda Büyük Meclise arzı kararlaştırılıp Heyeti umumiye tarafından İktisad encümenine havale edilmiş olan 192 maddelik « İş kanunu »

lâyihası da Hükûmetçe geri alınarak bunun yerine bu son gelen lâyiha ikame edilmiş bulunmaktadır.

Türk ülkesinde iktisadî her işin millî ve sürekli çalışma bütünlüğünün bir parçası olduğuna göre her iş bu millî çalışma bütünlüğünün ahengine ve memleketin umumî menfaatine uygun kılmak ve milletin iktisadî yükselmesini ve refaha ermesini temin, Devletin aslı bir vazifesi olduğu gibi iş meyânında ve iş teşebbüslerinde ferdi mesai ve faaliyet esas olmakla beraber bu iş hayatını da Devletin tanzim etmesi lâzımgeldiğinden, iş veren ile işçi arasındaki ahengi umumî menfaatte olduğu kadar millî ve bütün çalışmanın ahengine uydurularak iş veren ile işçilerin karşılıklı münasebetlerini göz önünde bulundurmak ve işçilerin hayatını, haklarını korumak ve bunları yaparken de iş verenlerin haklarını bozmamak ve memlekette başlamış olan endüstri hayatını millî bir varlık halinde görmek ve bu intizam ve ahengi bozabilecek her hangi bir ihtilâfı, Devletin kuracağı telif vasıtalarının hakemliği ile halletmeği iktisadî bünyemize en uygun bir yol görmekte müttefik olan encümenimiz bu son kanun projesini tetkik ederken de memleketin muhtelif teşekküllerinden gelen mütaleaları göz önünde bulundurduğu gibi İktisad vekilinin bu son projeyi tanzimde âmil olan görüşleri ve icapları izah eden mütalealarını dinlemiş, İktisad vekâleti yeni teşkilât kanunu mucibince ihdas edilmiş olan iş bürosunun bu lâyiha üzerinde yeniden yapmış olduğu tetkikleri toplamış, esasa taallûk eden noktalar üzerinde alâkadar muhtelif vekâletlerin telâkkilerini ve görüşlerini anlamış ve en nihayet diğer memleketlerde en son zamanlarda tedvin edilmiş yeni iş kanunları hükümlerini ve Hükûmetimizin de tatbikini taahhüd etmiş bulunduğu Uluslar arası mukavele ve tavsiyenameleleri incelenerek

projeye bunlara göre hükümler ilâvesini kabul etmiştir.

Diğer taraftan ziraat işçilerinin tâbi olacağı hükümlerin Ziraat vekâleti tarafından hazırlanmakta olan ayrı bir kanun projesi ile getirileceği ve deniz ve hava işçilerinin de İktisad vekâletince esasları hazırlanmakta olan bir kanun projesine tâbi tutulacağı anlaşıldığından bu kısım işçilerin ve bir âilenin fertleri veya yakın akrabasının ev içinde çalışmaları halini n bu kanunun şumulünden hariç tutularak kanunun maddesinde gösterilen iş ve işçilere hasrı esas kabul edilmiştir.

Bu suretle hazırlanmış olan proje Hükümet projesindeki hükümlerden çok başka mahiyette hükümler ihtiva etmekle beraber Hükümet projesindeki fasıllar olduğu gibi kabul edilmiş bulunmaktadır.

Projenin ikine kısmının ikinci faslımı teşkil eden iş kazaları sigortasına aid ahkâm yerine iş hayatında yapılacak sosyal yardımlar başlığı altında yeni bir fasıl yapılmış ve bu fasılda mezkûr sosyal yardımlardan her birinin sırasile çıkarılacak kanunlarla tatbik edileceğine dair ahkâm konulduğu gibi iş kazaları ile meslekî hastalıklar ve analık sigortasının kanunun meriyete girmesinden itibaren bir sene sonra kanunu mahsusla faaliyete getirileceği tasrih edilmiştir. Bu sebeple ana kanununun bir an evvel kabulünü temin için kaza sigortalarına aid hükümlerin bu kanundan ayrılması daha münasib görülmüştür.

Umumî hükümler

Umumî hükümler yedi madde olup bunlar da işçi, iş veren, iş yerleri tarif, iş yerlerinden hangilerinin bu kanun hükümlerine tâbi olduğu, hangi işlerin sanayiden sayıldığı zikredilmiş ve beşinci maddede «İdarî teşkilâtta müstahdem» tabirinin bir çok birbirine uymayan tefsirlere yol açacağı düşünülerek umumî, mülhak ve hususî bütçelerle belediye bütçelerinden maaş veya ücret alan memurun ve müstahdemnin formülü kabul edilerek vukuu muhtemel müphemiyet izale edildiği gibi Devletin malî yardımları ile işletilen iş yerlerindeki işçilerin bu kanuna tâbi olduğunu ve fakat idarî mahiyette işlerle muvazzaf olanların bu kanun haricinde bırakıldığını gösteren hükümler sarahaten tesbit edilmiştir. Ancak İktisad vekâletine bağlı ticarî ve iktisadî mahiyette-

ki müesseselerin bütün idarî memurun ve müstahdemnin dahi bu kanun hükmüne tâbi tutulacağına dair hüküm konulmuştur.

Birinci fasıl : İş akti

Bu fasıl Hükümet teklifindeki 19 madde yerine 26 madde olarak yapılmıştır. Bu fasılda sürekli ve süreksiz işler tarif ve ahkâmından hangilerinin borçlar kanunu hükümlerine tâbi olduğu beyan, hangi işlerin mukaveleye bağlanmaları ve bağlanma tarzları ve mukaveleye bağlanmayacakların ne gibi hükümlere tâbi olmaları zikredilmiş, betahsis maden ocaklarında, tuzlalarda ve yol inşaatında çalışan işçilerin ötedenberi bir takım mutavassıtlar tarafından tedarik edilip iş verene getirildiği ve bu mutavassıtların bizzat çalışmayarak işçinin gündeliğinden bir kısmını alarak işçinin istismar edilmekte olduğu nazara alınarak memlekette fiilen cari olan bu hali resmî «İş ve işi bulma» idarehanelerinin tesisi ve iyi bir halde çalışması zamanına kadar olsun, takım başının da bilfiil çalışan işçilerden olması, ücretin iş veren tarafından işçinin eline verilmesi gibi kanunî kayıtlarla bağlayarak «Müşterek iş» mukavelesinden büsbütün ayrı bir mahiyette olmak üzere «Takım mukavelesi» hakkında madde konulmuş, teerrübe müddetleri, iş akti mukavelelerinin ne şartlarla feshedebileceğini sarıh surette ifade eden hükümlerle ücretin tekiye tarzları, gebe kadımların istirahat müddetleri tesbit edilmiş ve ekonomia hakkında bilhassa işçilerinin menfaatını temin eden hükümleri havi madde konulmuş ve her nevi iş yerlerine mahsus dahilî talimatnamelerin tâbi olacağı hükümler tasrih ve bu fasıldaki işlerin tâbi olacakları nizamnamelerin mahiyeti tesbit edilmiştir.

İkinci fasıl

İşin tanzimi

Bu fasıl Hükümet projesinin 9 maddesine mukabil 18 madde olarak yapılmış olup iş müddeti, bu müddetin sağlık bakımından hasrı ve tahdidi, iş müddetinin ekonomik icaplara tebaan uzatılması, mücbir sebeplere binaen fazla çalışmak ve bazı iş yerlerindeki icaplara göre iş müddetinin ne zaman başlayıp ne zaman bittiğinin ne şekilde hesap edileceği, istirahat zamanları, gece işleri, hafta tatili, ulusal bayramlar ve genel tatiller ve bunlara aid ücret hesapları,

çocuk ve kadın işçiler çalıştırılması hakkındaki ahkâmı ihtiva etmektedir.

Üçüncü fasıl

İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti,

Bu fasıl, Hükûmet projesindeki 10 maddeye mukabil 9 madde olarak yapılmıştır. Bu fasılda iş verenlerin iş yerlerinde iş emniyetini temin için yapmakla mükellef oldukları tertibatın, işçilerin sağlığını korumak için umumî hıfzıssıhha kanunu hükümleri dairesinde olarak yapacakları tesisat, tertibat ve saireyi ihzar mecburiyetleri ve bütün bu işlerin mevcut ve alacak yeni iş yerlerinde ne suretle yapılacaklarını gösteren nizamnamelerin hükümlerini ve bu iş emniyetini temin ve sağlığı koruma bakımından iş yerlerinin ne şartlarla açılacağını ve bu kanun hükümlerini yürütmekle muvazzaf makamların vazife ve salâhiyetlerini, ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin emniyetini, iş yerlerinde ispirotolu içki yasağını, 18 yaşına kadar olan çocukların işe alınmazdan evvel muayenesini; gebe veya emzikli kadımların devresine göre ne gibi işlerde çalıştırılabileceğini ve emzirme odaları ve çocuk bakım yerleri tesisini iş yerlerinde banyo, uyku ve istirahat ve yemek yerleri, bedenî veya meslekî terbiye ve talim müesseseleri ve buna dair nizamnameler yapılmasını âmir hükümler konulmuştur.

Dördüncü fasıl

İş ve işçi bulma

Bu fasıl Hükûmet projesindeki 6 madde yerine 9 madde olarak yapılmıştır. Bu fasılda işçileri elverişli oldukları işlere yerleştirmek ve muhtelif işler için elverişli işçiler bulmak keyfiyeti amme hizmeti olarak Devlete aid bir vazife kabul edildiği gibi bu vazifenin yapılış tarzı ve bunu yapacak teşkilâtın şekli nizamnameye bırakılmış ve buna mukabil bu işi görmek üzere kazanç kasdile hususî idarehaneler açılması yasak edilmiştir. Ancak Devletçe yapılacak teşkilâtın ikmaline kadar bu hususî idarehanelerin ne şekilde çalışabileceği ve ne gibi murakabeye tâbi olacakları ve murakabenin yapılması tarzı tesbit edilmiş ve bu meyanda muhtelif iş ve sanat zümrelerine mensub iş veren veya işçilerin kendi aralarında veya muhtelit olarak tesis edilmiş

teşekkülleri tarafından veya menafii umumiyeye hâdim veya hayır işleriyle meşgul cemiyetlerin alâkadar makamdan izin almak ve bu makamın daimî teftişine tâbi olmak şartile kendi gerçeklerini dahilinde yapacakları teşkilâtla iş ve işçi bulma faaliyetine mezun oldukları esası kabul ve bunların faaliyet tarzı tesbit edilmiştir. Bundan başka « İşçi karneleri » ihdası ve resmî mahiyetteki umumî merkez dairesince yukarıda ismi geçen teşekkülde « Muvakkat izin kâğıdı » verilmesi ve bunların muamelâtının damga resmine ve daha bazı harçlara tâbi tutulması icab ettiği takdirde münasib zamanlarda nizamnameler çıkarılmasına ve umumî açık toplantı yerlerinde ve iş ve işçi bulma sınırlarının yapılması yasağına ve resmî iş ve işçi bulma idarelerinden verilen vesaike istinaden her hangi bir iş yerine gönderilen işçilere Devlet nakil vasıtalarıyla yüzde elli tenzilât yapılmasına dair ahkâm konulmuştur.

Beşinci fasıl

Grev ve lokavt yasağı ve iş ihtilâflarının halli

Bu fasıl başlığı Hükûmet projesindeki başlığın ihtiva ettiği hükümlerden ehemmi mühimme tercih edilerek ibaresinde takdim ve tehir yapılmak suretile yazılmış ve fasıl Hükûmet projesindeki 14 maddeye mukabil 18 madde olarak yapılmıştır. Bundan evvelki fasıllarda sâyi ile sermaye arasındaki hak ve vazifeleri tayin ve işçi ile iş verenlerin münasebetlerini tanzim yolunda hükümler konulmuş bulunduğu iki zümre arasında ihtilâf ve mücadele imkânlarını ortadan kaldırmak ve binnetice millî bir varlık halinde olan endüstri hayatını bozmamak için grev, lokavt mutlak surette yasak edilmiş ve her türlü tereddüd ve şüpheye, tefsire mahal kalmamak için grev tarif edildikten sonra bu tarif haricinde kalan bazı hareketlerin de grev sayılacağı ve bu meyanda ne gibi hallerin grev hükmünde tutulacağı hakkında tarifler yapılmış ve hükümler konulmuştur. Bundan sonra lokavt tarif ve bu tarif haricinde kalan bazı hareketlerin de lokavt sayılacağı zikredilmiştir ve toplulukla iş ihtilâfının ne olduğu tarif ve ihtilâfın doğrudan doğruya Devletin kurduğu telif vasıtaları hakemliği ile halledileceği tasrih ve ihtilâfların bidayette uzlaştırılması yolundaki teşebbüslerin akamete

uğraması halinde kurulacak telif vasıtaları bunların vazifeleri ve çalışma tarzları ve dereceleri, verdikleri kararların ne suretle tatbik ve intağ edileceği tayin ve tesbit edilmiş ve bu işlere esas olmak üzere işçiler tarafından verilecek lâyihaların her türlü resim veya harçtan muafiyetine dair hüküm konulmuş ve fasıl tamamlanmıştır.

Altıncı fasıl

İş hayatının murakabe ve teftişi

Bu fasıl Hükûmet projesindeki 7 maddeye mukabil 9 madde olarak yapılmıştır. İş hayatının Devlet tarafından murakabe ve teftiş edileceği ve bu vazifeyi yapacakların iş kanunu tatbikatını yapmak üzere İktisad vekâletine bağlı olarak kurulacak umumî teşkilâtın içindeki memurlar olduğu ve bunların ne tarzda çalıştığı, iş veren veya vekillerinin bu memurlara karşı yapmakla mükellef olduğu vazifeler, memurların teftiş ettikleri iş yerlerinde takib edecekleri tarzı hareket ve mahremiyet esaslarına riayet mecburiyetleri tayin ve tesbit edilmiş ve Devlet, vilâyet veya belediyeler tarafından doğrudan doğruya işletilmekte olan müesseselerle Millî Müdafaa vekâletine bağlı iş yerlerinin kimler tarafından ne suretle teftiş edileceği ve teftiş neticesinde gerekli olacak takiplerin ne yollar ve şartlar içinde yürüyeceğine dair bir nizamname yapılacağı, teftişe esas olan müracaat, ihbar, teftişe müteallik zabıt varakaları, sair evrak ve defterler ve muamelelerin her türlü resimden muafiyeti hakkında hükümler konulduğu gibi bu teftiş heyetlerinden başkaca olarak Sıhhat ve içtimâî muavenet vekâleti veya diğer vekâletler memurlarına ve vilâyet, belediye teşkilâtına yapılması lâzım olan teftişlerin eskisi gibi yapılacağı ve ancak bu teftiş neticelerinde yapmağa tevessül ettikleri takibatı ayrıca o yerde bu kanunun tatbikına memur makama tayin edilen müddet zarfında bildirmeleri esas kabul, teftişe esas olmak üzere her iş yerinde buldurulacak defterlerin şekli doldurulma yolları ve bunlara ilgili muamelelerin usullerinin tayini ve teftişi kolaylandırmak için alâkadar makamlarca gönderilecek beyanname suallerinin doldurulması mecburiyetlerini ve bunlar için ne yolda muamele yapılacağını gösteren nizamnameler yapılacağı tesbit her hangi

bir teftişte ifadelerine müracaat edilen işçilere iş verenlerin bir gûna telkinde bulunmaları veya bunları hakikati saklamağa ve değiştirmeye icbar etmeleri veya verdikleri ifade üzerine işçilere fena muamele yapmaları yasak edildiği gibi işçilerin de çalıştıkları veya ayrıldıkları iş yerleriyle iş verenler hakkında ilgili makamlara hakikate uygun olmayan ihbar ve müracaatlarda bulunarak bu makamları boş yere muamelelere sevk etmeleri ve iş verenleri haksız yere kanunen muhtep vaziyette bulundurmaları ve kendilerine sorularına doğru olmayan cevaplar vererek teftişin ifasını karıştırmak, güçleştirmek veya yanlış bir neticeye vardırarak gibi kötü niyetli hareketlerde bulunmaları da yasak edilmiş ve bu kanunun tatbikatını takip ve icraya salâhiyettar makamlar tarafından lüzumu halinde vaki olacak talep üzerine zabıtta kuvvetlerinin yardımı hakkında hüküm konulmuştur.

Yedinci fasıl

İş hayatında yapılacak sosyal yardımlar

Hükûmet projesinin ikinci kısmının ikinci faslında iş kazaları sigortası, iş kazası, kazanın ihbarı ve sübutu, sigorta hakları, sigorta sandığı ve primler başlıkları altında 50 maddelik bir fasıl bulunmaktadır. Bu fasıl iş hayatında yapılacak sosyal yardımları yalnız iş kazalarına hasır ve kazaya dair hükümleri ve en nihayet bu kazaya karşı yapılacak yardımları ihtiva etmekte ve bu yardımın yapılması için iş sahiplerile işçiler arasında hükmi şahsiyeti haiz ve İktisad vekâletine bağlı ve bu vekâletin daimî murakabe ve teftişi altında bir « İş kazası sigorta sandığı » teşkilini emretmektedir. Fasla bu sandığın sermayesinin, varidat membarının neden ibaret olduğu, ne şekilde idare edileceği, heyeti umumiyesi, idare heyeti ve yapacağı muavenetlerin şekli ve mahiyeti ve bu sandığa kimlerin, hangi müesseselerin iştirak etmesi lâzım geleceği ve İktisad vekâletince sandığın ne şekil ve surette teftiş ve murakabe edileceği hakkında ahkâm konulmuş bulunmaktadır.

Bu fasıl ariz amik incelemiş olan encümenimiz iş hayatında yapılacak sosyal yardımların yalnız iş kazalarına hasrî tahsisini iktisadî ve sınıî bünyemizin icaplarını ve ihtiyaçlarını temin noktasından kâfi görmemiş ve yardımın memlekette başlayan ve gittikçe inkişaf etmekte olan

iş hayatının ehemmiyetile mütenasib olarak genişletilmesi lüzumuna kani olmuştur. Bu itibarla yardımın iş kazalarından başka, meslekî hastalıklar, analık, ihtiyarlık, işten kalma ve ölüm hallerine de teşmilini ve bu vazifenin projede düşünüldüğü gibi değil, doğrudan doğruya Devlet tarafından tanzim, idare ve ifasını iş hayatının icaplarına ve ihtiyaçlarına en uygun bir şekil olmak üzere telâkki ve Devlet müessesesi olmak üzere bir « İşçi sigorta idaresi » kurulması esasını ve bu idarenin iş kanununun tatbikatını takib ve icra ile muvazzaf umumî teşkilâta bağlı olmasını ve aynı zamanda bu yardımların hemen bir anda ifasına imkân görülemediğinden en mühimlerinden ve âcillerinden başlayarak tahakkuk meyanına konulmasını ve fakat iş kazalarıyla meslekî hastalıklar ve analık sigortalarını iş kanununun meriyete vazı tarihinden nihayet bir sene sonra ihdas ve faaliyete getirilmesini esaslı bir vazife olarak kabul etmiştir.

Bu suretle yapılacak sigortalar meriyet mevkiine girdiği andan itibaren bu kanunun ikinci ve beşinci maddeleri mucibince bu kanunun hükümlerine tâbi tutulan işçiler işe girdiği dakikadan itibaren kendiliğinden sigortalanmış bulunmaktadır. Hiç bir işçi bu sigortalı olmak hakkından ve vecibesinden feragat veya istinkâf edemeyeceği gibi bu hak veya vecibeyi azaltmak veya başkasına devrünü ferağ etmek yolunda iş verenle veya üçüncü bir şahısla her hangi bir akit yapmaktan menedilmiş ve bu kabıl akitler hükümsüz telâkki edilmiştir.

Fasla kendiliğinden sigortalı olmaktan kimlerin istisna edildiğine, işçilerin ve haleflerinin bu sigortadan ne gibi şartlar dairesinde istifade edebileceği ve ne gibi hallerde bu hakkından mahrum olacağına dair hükümler konulduğu gibi hususî sigortalara müteallik diğer kanunlardaki hükümlerin işçi sigortaları hakkında cari olmadığına dair ve işçi sigortaları için idare tarafından yapılan muamelelerle bu muameleler için alâkadarlara verilmesi veya bunlardan alınması lâzım gelen ihbarname makbuz, ilmühaber, arzuhal, beyanname ve sair bütün evrak ve vesaikın her türlü resim ve harçlardan muafiyetine ve iş verenin işçi sigortası için kendisine terettüp eden mükellefiyetlerden ve sair masraflardan dolayı işçi ücretlerinden tenzilât yapamayacağına dair hükümler ko-

nulmuştur. Bu suretle yedinci fasıl 8 madde olarak yapılmıştır .

Bu sigorta varidat membamın Devlet, iş veren ve işçi tarafından ne suretle temin edileceğine dair hükümler, her kazadaki tazminat ve meslekî hastalıklarla analık sigortalarının vereceği tazminat ve bunların tediye tarzları yapılacak hususî kanunlarında zikir ve tayin edilecektir.

Sekizinci fasıl

Cezaî hükümler

Encümenimiz bu fasılda yazılı cezaların ayrı ayrı nizamnamelerde derpiş edilmiş hallere muhalif hareketlere karşı hususî cezalar prensiple yapılmış olduğunun kaydını faydeli görmektedir.

İş verenle işçilerin gerek kendi aralarındaki münasebet gerek bunların Devlete karşı olan vazifeleri bu günkü ihtiyaca göre yeni baştan tanzim edilirken bu kanunla bunlara tahmil edilen vazife ve memuriyetlere muhalif hareket edenler hakkında da ceza kanununun alâkalı maddelerine atfen ceza verilmeyerek her birinin filii için ayrı ayrı ceza tayini esası kabul edilmiştir. Bu efalden tesir ve neticeleri itibarile ehemmiyetsiz telâkki olunabilecekleri kabahat ad edilecek hafif para veya hafif hapis ve diğerleri derecelerine göre ağır para veya ağır hapis veya bunların her ikisi ile birlikte ceza tehdidi altına alınmıştır. Bundan başka ceza verildiği halde yine aynı filii tekrar işleyenlerin cezası kabahat nevinden de olsa teşdid edilmiştir.

Bu suçların muhakeme merciinin aynı olması faydeli olacağı mülâhaza olduğundan bu sebeple kabahat nevinden olanlarının sulh mahkemelerince görüleceği kaydı kanuna konularak cümlesinin asliye mahkemelerinde rüyet edilmesi temin olunmuştur.

Hükümet projesindeki ceza hükümlerinin 20 maddede tayin edilmesine mukabil encümenimizce bu hükümler 31 madde olarak tesbit edilmiş ve kanunun metnindeki fasıllarla mütenazır olarak sırasile yazılmıştır.

1 - İş akdine müteallik cezalar :

İş akdi faslıdaki maddelerde tayin edilen hükümlere muhalif hareket edenler hakkında tatbik edilecek cezalar olup iki maddeden ibarettir.

2 - İşin tanziminde cezayı müstelzim haller: İşin tanzimine aid faslın ihtiva ettiği hükümlere muhalif hareket edenlere tatbik edilecek cezalar olup iki maddeden ibarettir.

3 - İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti hükümlerinden dolayı cezayı müstelzim haller:

Bu faslın ihtiva ettiği hükümlere muhalif hareketlerde bulunanlar hakkında tatbik edilecek cezalar olup 9 maddeden ibarettir.

4 - İş ve işçi bulma hükümlerinden dolayı cezayı müstelzim haller.

Bu faslıda yazılı hükümlere muhalif hareketlerin istilzam ettiği cezalar olup 6 maddeden ibarettir.

5 - Grev ve lokavt yasakları iş ihtilâflarının halline müteallik hükümlerden dolayı cezayı müstelzim haller.

Bu faslıdaki hükümlere karşı muhalefet halinde tatbik edilecek cezalar olup 9 maddeden ibarettir.

6 - İş hayatının murakabe ve teftişi hakkındaki hükümlerden dolayı cezayı müstelzim haller, iş hayatının murakabe ve teftişi faslıdaki hükümlere muhalefetten dolayı tertibi lâzım-gelen cezaları ihtiva eden (3) maddeden ibarettir.

Ceza hükümlerine müteallik maddelerin sonuna bu kanunun hükümleri mucibince iş veren uhdesine terettüb eden her hangi bir mükellefiyeti yerine getirmek veya kanun hükümlerinden her hangi birinin tatbiki neticesinden mütevellid hallerde işçi ücretlerinde her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapan iş veren veya iş veren vekiline verilecek cezayı gösterir bir madde ilâve edilmiştir.

Bu kanunun tatbikatından mütevellid cezaî hükümlerin çokluğundan dolayı adliye işlerinin çoğalacağını ve belki de bu kanunda yazılı suçların takib ve cezalarının hükmü için ayrı mahkemeler ihdası lâzımgeleceğini muhtemel gören encümenimiz bu yolda alacak tedbirler üzerinde şimdiden Hükümetin dikkat nazarını celb etmeyi bir vazife telâkki eder.

Dokuzuncu fasıl

Muvakat fasıl

Teşkilât

Bu fasıl, iş kanunu hükümlerinin temin ve

tatbiki için bu kanunun derpiş ettiği ve İktisad vekâleti teşkilât kanununa ithal edilecek dairenin teşkiline kadar muvakkat mahiyette olarak teşkil edilecek «İş daire» sinin vazife ve salâhiyetlerini ve çalışma tarzını bildiren ahkâmı ihtiva eden «beş» maddelik muvakkat bir fasıl yapılmıştır.

Onuncu son fasıl

Bu fasla iş kanununun meriyete girmesile (Tatili eşgal) kanunile Ereğli Havzai Fahmiyesi maden amelesi kanununun bu kanuna muğayir olan hükümlerinin ilgasına dair bir madde, kanunun meriyeti tarihine dair hükmü ve ierasına İera Vekilleri Heyetinin memur olduğuna müteallik hükmü ihtiva eden madde ki ceman (3) madde konulmuştur.

Bu suretle kanun umumî hükümleri en faslıda 114 madde olarak tertib ve tanzim edilmiştir.

Encümenimiz 2 - V - 1935 tarihli Heyeti umumiyede kanunun bir an evvel tetkik ve intaer için Muhtelit encümen teşkiline dair İktisad vekilinin talebi Heyeti umumiyeye kabul edilmiş bulunduğundan bu suretle tezahür eden müstaceliyet kararını hatırlatmakla beraber müstacelen ve tereihan müzakeresi ricasıle işbu kanunu Heyeti umumiyenin tasvib nazarına arz eder.

Encümen Reisi	M. M.	Kâtib
İstanbul	Niğde	Erzurum
Dr. H. Ş. Erel	Dr. R. Ferid Talay	Fuad Sirmen
Aza	Aza	Aza
Antalya	Aydin	Balıkesir

24 ve 59 neu maddelere muhalif olmak şartile.

T. Baştuğ

Aza	Aza	Aza
Burdur	Bursa	Diyarbakir
M. Şeref Özkan	Atıf Akgüç	Huriye Öviz
Aza	Aza	Aza
Eskişehir	Kars	Kars
Ahmed Özdemir	Baha Öngören	Ö. Kuntay
Aza	Aza	Aza
Kayseri	Kocaeli	Konya
S. Demirezen	N. Bozatk	R. Türel
Aza	Aza	Aza
Kütahya	Kütahya	Mardin
İ. Dalkılıç	M. Somer	R. Erten

Aza	Aza	Aza	Aza
Mardin	Seyhan	Sinob	Sivas
Edib Ergin	Tevfik Tarman	H. Orucoğlu	Mitat Ş. Bleda

İŞ KANUNU LÂYİHASI MUVAKKAT ENCÜMENİNİN DEĞİŞTİRİŞİ

İş kanunu lâyihası

Umumî hükümler

BİRİNCİ MADDE — Bir iş akti dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde, bedenî veya fikrî yahut hem bedenî, hem fikrî surette çalışan kimseye, «işçi» denir.

Bir iş akti dolayısıyla, kendi işyerinde, başka bir kimseyi, bedenî veya fikrî, yahut hem bedenî, hem fikrî surette çalıştıran şahsa, «İşveren» denir.

Müdürler, idare memurları ve umumiyet itibarile işin sevk ve idaresi vazifesini gören kimseler «İş veren vekili» dir. İş veren vekilinin bu sıfatla diğer işçilere karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya iş veren mesul tutulur.

İşçiler, doğrudan doğruya iş veren veya vekili tarafından olmayıp ta üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele aktetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl iş veren mesuldür.

İşçinin, birinci fıkranın tarifi veçhile, işini görmekte olduğu yere « İş yeri » denir. İş, sabit ve muayyen bir yerde yapılıyor ise o işin mahiyeti dolayısıyla bu yere bağlı bulunan diğer yerlerle avlu, istirahat, çocuk emzirme, yemek, uyku, banyo, muayene ve bakım, bedenî veya meslekî terbiye yerleri gibi sair müştemilât dahi iş yerinden sayılır.

İKİNCİ MADDE — A) Bu kanunun, mahiyeti itibairle yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmağı icap ettiren iş yerlerine ve buralarda çalışan işçilere tatbik olunur. Salâhiyettar makam tarafından bu hüküm mucibince tasnif edilmiş olmak vaziyetine karşı iş veren veya işçisi tarafından vukubulacak itirazlar İktisad vekâletince incelenerek kesin bir karara bağlanır.

B) Yılım her hangi bir devresinde tam veya fazla faaliyette bulunup öteki devrede büsbütün faaliyetten kalan veyahud faaliyetini azaltan iş yerleri için bunların faaliyet devresinde yolunda işleyebilmelerine muktazi işçi sayısı, kanunun hükümlerini tatbika esas tutulur.

C) Yukarıda yazılı (A) fıkrasının tarifine uyan vasıfta olmamakla beraber mahiyetleri ve ekonomik durumları itibarile bu kanunun her hangi bir faslının veya bir hükmünün kendilerine teşmili lâzım gelen işler bir nizamname ile tesbit olunur.

Ç) Çiftçilik, deniz ve hava işleriyle bir ailenin fertleri veya yakın akrabası bir araya toplanarak ve aralarına dışarıdan başka işçiler katılmayarak ev içinde yapılan işlere bu kanunun hükümleri şamil değildir.

ÜÇÜNCÜ MADDE — Bu kanuna göre sanayiden sayılacak işler şunlardır:

A) Her türlü madenleri veya diğer her hangi bir maddeyi topraktan çıkarma ve taş ocakları işleri,

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

C) Her türlü kurma (Montaj), tamir, temizleme, sökiüp dağıtma işleri,

Ç) Bina yapılması ve tamiri ve tadili ve bozulup yıkılması işleri ve bunlara

yardımcı her türlü sınaî imalât işleri,

D) Yol, demiryolu, tramvay, liman, kanal, dalgakıran, tünel, köprü, lâğım ve kuyuların yapılması ve tamiri ve bataklık kurutma işleri,

E) Elektrik ve her türlü muharrik kuvvetler istihsalı, tahvili, nakli, tesisat ve tevziatı işleri,

F) Su ve gaz tesisatı ve işletmesi işleri,

G) Telefon, telgraf, telsiz telgraf ve telefon tesisatı ve işletmesi işleri,

H) Gemi ve vapur inşası, tamiri, tadili ve bozup dağıtma işleri,

I) Karada nakliyat işleri,

J) Göl ve nehirlerde insan veya eşya ve hayvanat nakli işleri,

K) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele ve limanlarda yükletilmesi, boşaltılması, ve işletilmesi işleri,

K) Matbaa işleri,

DÖRDÜNCÜ MADDE — Üçüncü maddede yazılı müesseseler haricinde kalan her hangi bir müessesenin sanayi müesseseleri arasında konması lâzım gelip gelmeyeceğini tayine İktisad vekâleti salâhiyettardır.

BEŞİNCİ MADDE — Umumî, mühlak ve hususî bütçelerle belediye bütçelerinden maaş veya ücret alan memurin ve müstahdemin bu kanunun hükümlerine tâbi değildirler.

Devlet veyahud vilâyet veya belediyeler tarafından gerek doğrudan doğruya, gerek malî yardımda bulunulmak suretile bilvasıta işletilen iş yerlerinde sırf idarî mahiyette iş görenlerden maada işçiler bu kanunun hükümlerine tâbidirler.

Şukadar ki gerek doğrudan doğruya ve gerek bilvasıta İktisad vekâletine bağlı olan ekonomik mahiyeti haiz müesseselerle her türlü iş yerlerinde her ne mahiyette olursa olsun bedenî, fikrî veya hem bedenî hem fikrî işler gören bütün işçilere bu kanunun hükümleri tatbik olunur.

ALTINCI MADDE — Bu kanunda zikrolunan «ihbar» veya «tebliğ» lerin, alâkadar kimseye imza mukabilinde yapılması şarttır.

YEDİNCİ MADDE — Gerek ikinci maddenin «B» işaretli fıkrasında yazılı işlerden her hangi biri veya hepsi için, gerek üçüncü ve dördüncü maddeler muhatabince sanayi işleri olmak üzere ayrıları lardan başka çalışma sahalarından bir kısmı veya umum hakkında, işin mahiyetinin icap ettireceği şartlar dahilinde, bu kanun hükümlerinin tatbik tarzlarını gösteren nizamnameler çıkarılır.

Birinci fasıl

İş akdi

SEKİZİNCİ MADDE — Mahiyetleri itibarile ancak otuz iş günü devam eden işlere «süreksiz iş» ve bundan fazla süren işlere «sürekli iş» denir.

Bu fasıl hükümlerinin sürekli işlere aid 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 22, 24, 25, 26 ve 29 ncu maddelerinden maadası süreksiz işlere de şamildir. Süreksiz işlerde işbu maddelerin mevzuu olan meseleler hakkında borçlar kanunu hükümleri tatbik olunur.

DOKUZUNCU MADDE — Muayyen müddeti bir sene veya daha fazla olan sürekli iş akitlerinin yazı ile mukaveleye bağlanması mecburidir.

Yazılı mukavelelerde iş verenin ve işçinin isimleri, yapılacak iş, verilecek ücret miktarı ve mukavelelenin müddeti ile iki tarafın mutabık kalacakları hususî

şartlar sarahatle yazılmak lâzımdır.

Bu mukavelelerden alınacak her türlü resim miktarının tayini hususunda iş ücretinin aylık miktarının otuz liradan fazlası esas tutulur. İş mukavelesi noterlikte tasdik ettirildiği takdirde, noter harçları bu hükümden hariç kalır.

ONUNCU MADDE — Müddeti muayyen olmayan veya müddeti muayyen olmakla beraber otuz iş gününden fazla ve bir seneden eksik bulunan iş akitleri yazı ile mukaveleye bağlanmamış olduğu takdirde, iş veren, işçi her ne zaman isterse kendisine, umumî ve hususî bütün iş şartlarını gösteren ve imzasını taşıyan bir vesika vermekle mükelleftir.

Bu vesika her türlü resimden muafıdır.

ON BİRİNCİ MADDE — Bir iş verenle müteaddit işçilerden mürekkep bir takım arasında «takım başı» olan işçi ile işçiler adına aktedilen mukaveleye «Takım mukavelesi» denir Takım mukavelesinin müddeti ne olursa olsun, yazı ile yapılması mecburidir.

Bu mukavelede iş verenin ve takıma dahil işçilerin isimleri, yapılacak iş, işçilerden her birine verilecek ücret miktarı, mukavele müddetinin muayyen veya gayri muayyen olduğu ve mutabık kalınmış olan hususî şartlar tasrih kılınmalıdır

Takım mukavelesinden alınacak her türlü resim miktarının tayini hususunda dokuzuncu madde hükmüne göre muamele olunur.

Takım mukavelesini imzalayacak olan takım başının aynı işe alınan işçilerden biri olması şarttır.

Takım mukavelesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla beraber, bu mukavele o işçi ile iş veren arasında doğrudan doğruya yapılmış sayılır. Ancak takım başı hakkında borçlar kanununun 110 ncu maddesi hükmü de mahfuzdur.

Takım mukavelesine girmiş olan işçilerin ücretleri iş veren tarafından her birine ayrı ayrı verilmek lâzımdır.

ON İKİNCİ MADDE — Sürekli iş akitlerinde yaptığı iş itibarile bedenen çalışması fikren çalışmasına galib olan işçiler için tecrübe müddeti en çok bir aydır.

Yaptığı iş itibarile fikren çalışması bedenen çalışmasına müsavi veya galib olan işçiler için tecrübe müddeti her biri ile iş akti sırasında serbestçe tavin edilir.

Tecrübe müddetleri içinde taraflar, akti tazminatsız ve ihbarsız feshedebilirler. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı mahfuzdur.

ON ÜÇÜNCÜ MADDE — Müddeti muayyen olmayan sürekli iş akitlerinin iş veren veya işçi tarafından iş bitmezden önce feshedilmesi için diğer tarafa ihbarda bulunulmak şarttır.

Fesih keyfiyeti:

a) İş altı aydan az sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek hafta nihayetinde;

b) İş altı aydan bir buçuk seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek ikinci hafta nihayetinde;

c) İş bir buçuk seneden üç seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek üçüncü hafta nihayetinde;

ç) İş üç seneden beş seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek dördüncü hafta nihayetinde muhter olur.

Fikrî veya hem fikrî hem bedenî işçiler hakkındaki fesih keyfiyeti yukarıda işçinin iş kıdemine göre yazılı, bir haftadan dört haftaya kadar olan mühletlerin ikişer misli zaman geçtikten sonra muteber olur.

Bu mühletler asgarî olup mukavele ile arttırılabilir.

Bilûmun işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir.

İhbar şartına riayet etmeyen taraf, yukarıda yazılı mühletlere aid ücretlerin tutarile beraber ayrıca işin mahiyetine göre miktarı hâkim tarafından takdir edilecek bir tazminat dahi ödemeğe mecburdur.

ON DÖRDÜNCÜ MADDE — Müddeti muayyen olan veya olmayan sürekli iş aktile bir iş verenin işine girmiş olan işçi, akit müddetinin bitmesinden önce yahud ihbar mühletine riayet etmeksizin işini bırakıp başka bir iş verenin işine girerse, aktin bu suretle ihlâlinden dolayı eski iş verenin zarar ve ziyandan işçinin mesuliyeti yanında, ayrıca yeni iş veren dahi, hâkimin takdir edeceği derecede mesuldür, şu şartlarla ki:

1 - İşçinin bu hareketine, yeni işine girdiği iş veren saik olmuş ise,

2 - Yeni iş veren, işçinin bu hareketini bile bile onu işine almışsa,

3 - Yeni iş veren, işçinin böyle bir harekette bulunduğunu öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmakta devam ederse.

ON BEŞİNCİ MADDE — Müddeti muayyen olsun veya olmasın, sürekli iş akitlerinde işçi, aşağıda sayılı hallerde, dilerse akti, müddetin hitamından evvel veya ihbar mühletini beklemeksizin, derhal feshetmek hakkını haizdir:

I - Sıhî sebebler şunlardır:

a) İş aktinin mevzuu olan işin yapılması, mukavelenin akti sırasında tahmin edilmeyen bir sebep dolayısıyla işçinin sıhhat veya hayatı için tehlikeli olursa;

b) İşçinin daimî surette yakından ve doğrudan doğruya temasta bulunduğu iş veren veya vekili yahut başka bir işçi, bulaşıcı veya istikrah verici bir hastalığa musab olursa,

II - Ahlâk veya hüsnü niyet kaidelerine uymayan haller şunlar ve benzerleridir:

a) İş akti yapıldığı sırada bu aktin esası noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut hakikate uygun olmayan malûmat vermek veya beyanatta bulunmak gibi hallerle iş veren, işçiyi yanıltırsa;

b) İş veren veya vekili, işçinin veya ailesi efradından birinin şeref ve namusuna halel getirecek veya ahlâkını ifsad edecek mahiyette sözler veya hareketlerde bulunursa;

c) İşçi, iş verenin veya vekilinin evinde ikamet ettiği takdirde, bunların yaşayış tarzları umumî ahlâk bakımından düzgün olmazsa;

ç) İş veren veya vekili işçiye veya ailesi efradından birine karşı tecavüz veya tehditte bulunursa, yahut işçiyi ve ailesi efradından birini kanuna mugayir bir harekete teşvik, tahrik veya sevkederse, yahut işçiye veya ailesi efradından birine karşı hapisle cezalandırılan bir suç irtikâb eylerse;

d) İş veren tarafından işçinin ücreti kanun ahkâmı veya iş mukavelesi şartları mucibince hesap veya tediye edilmezse;

e) Ücret, parça başına veya iş miktarı üzerinden tediye edilmek mukarrer olup ta iş veren tarafından işçiye yapabileceği sayı veya miktardan az iş verilerek baş-

ka bir gün fazla işle bu eksik telâfi edilmezse yahut iş şartları esaslı bir tarzda tebdil, tadil edilir veya tatbik edilmezse (Mukavelede bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayid bulunmamak şartile);

III - İşçinin çalıştığı iş yerinde işin bir haftadan fazla müddetle tatil edilmesini mucib esbabı mücibire hâdis olursa (Bu, bir haftalık beklemek devresinde işçi yarım ücret alır).

ON ALTINCI MADDE — Müddeti muayyen olsun veya olmasın, sürekli iş akitlerinde, iş veren, aşağıda sayılı hallerde, dilerse akdi müddetin hitamından evvel veya ilbar mühletini beklemeksizin, derhal feshetmek hakkını haizdir:

I - Sıhî sebepler şunlardır :

a) İşçinin kendi kasdinden veya derbeder hayatından yahud işret iptilâsından veyahud suç mahiyetinde bir hareketinden mütevellid olmaksızın bir hastalığa veya arızaya uğraması takdirinde, bu hastalık veya arıza Hükûmetçe çıkarılacak bir nizamnamede tasrih edilecek müddetlerden fazla sürerse; yahud işçi, deruhde ettiği işi yapmayacak hale gelirse; ;

b) İşçinin bulaşıcı veya istikrah verici bir hastalığa musap olduğu anlaşılırsa («A» bendinde yazılı olan nizamnamede bu gibi hastalıklar için dahi aynı esaslara müstenid hükümler bulunacaktır).

(A) bendinde sayılı sebeplerden mütevellid ve işçinin sunu taksirine mahmul olan hastalıklar ve arızalar aşağıda yazılı (II) işaretli fıkranın (D) bendindeki (Devamsızlık) hükümlerine tâbidir.

İşbu sıhî sebepler için, iş mukavelesinde iş veren tarafından, işçinin lehine olmak üzere yukarıda anılan nizamnamenin hükümlerinden daha müsaîd şartlar tesbiti caizdir.

II - Ahlâk ve hüsnü niyet kaidelerine uymayan haller şunlar ve benzerleridir:

a) İş akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunları haiz olduğunu ileri sürmek yahud hakikate uygun olmayan malûmat vermek veya beyanatta bulunmak gibi hallerle işçi, iş vereni yanıltırsa;

b) İşçi, iş verenin veya vekilinin yahud bunların aileleri efradından birinin şeref ve namusuna hâlel getirecek veya ahlâkını ifsad edecek mahiyette sözler veya hareketlerde bulunursa;

c) İşçi, iş verenin veya vekilinin evinde ikamet ettiği takdirde yaşayış tarzı o evin âdap ve erkânına uygun veya umumî ahlâk bakımından düzgün olmazsa;

ç) İşçi, iş verene veya vekiline yahud bunların aileleri efradından birine veyahud iş verenin diğer bir işçisine karşı tecavüz veya tehditte bulunursa, yahud iş yerine sarhoş olarak gelir veya alkollü içki getirirse;

d) İşçi, iş verenin emniyetini suiistimal etmek, hırsızlıkta bulunmak, iş verenin meslekî sırlarını ifşa eylemek gibi sadakate uymayan hareketlerde bulunursa, yahud üç günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası tecil edilmeyen bir suç işlerse;

e) İşçi, iş verenden izin almaksızın veya meşru bir sebebe istinad etmeksizin ardi ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa her hangi bir tatil gününü takip eden iş günü yahud bir ayda ceman üç iş günü işine devam etmezse; iş yerinin dahilî talimatı veya iş mukavelesinin şartları mucibince yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri ifadan kendisine vâki ihbara rağmen imtina ederse yahud işin yolunda işlemesini bozacak hareketlerde bulunursa;

f) İşçi, kendi kasdı veya ağır bir ihmali yüzünden işin emniyetini tehlikeye düşürürse, iş verenin malı olan veya malı olmayıp ta emaneti altında bulunan makineleri, tesisatı veya sair eşya veya maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile öde-

nemeyecek derecede hasara uğratırsa;

III - İşçiyi bir haftadan fazla müddetle çalışmaktan meneden esbabı mücbire hâdis olursa. (Bu bir haftalık bekleme devresinde işçi yarım ücret alır).

ON YEDİNCİ MADDE — On beş ve on altıncı maddeler mucibince ahlâk veya hüsnü niyet kaidelerine uymayan haller dolayısıyla işçi veya iş veren için tanınmış olan akdi derhal feshetmek salâhiyeti, iki taraftan her hangi birinin bu kabîl hareketlerde bulunduğuna diğer tarafın itilâ hâsıl ettiği günden itibaren altı iş günü geçtikten sonra kullanılamaz.

İşbu hallerden dolayı işçinin yahut iş verenin iş akdini yukarıki fıkranın mühleti içinde derhal feshetmesi takdirinde, haklı olan taraf ayrıca dava açarak haksız çıkan taraftan, hâkimin tayin edeceği miktarda, tazminat dahi alır.

ON SEKİZİNCİ MADDE — İhbar mühletleri esnasında iş veren, işçiye yeni bir iş bulması için lüzumlu olan arama zamanını iş saatleri içinde temin etmeğe mecburdur. Bu yeni iş arama izninin müddeti günde iki saatten az olamaz.

ON DOKUZUNCU MADDE — İşçi ücreti, en geç, haftada bir tedavülü mecburî para ile ödenir. Ancak işçinin muvafakatile bu müddetin iki hafta veya bir ay olarak tesbiti de caizdir.

Devlet, vilâyet ve belediyelerle bunlara bağlı müesseselerde çalışan işçilerin ücretleri ayda bir verilebilir.

YIRMİNCİ MADDE — İş akdinin feshinde veya işin hitamında işçi ücretlerinin derhal tam olarak ödenmesi mecburidir.

YIRMİ BİRİNCİ MADDE — İş veren her tediyede işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula vermeğe veya işçi yanında bulunan buna aid deftere bu hesapları kaydetmeğe mecburdur. Bu muameleler her türlü resimden muaftır.

YIRMİ İKİNCİ MADDE — İş akitlerinde iş verenin tazminat karşılığı olarak işçi ücretlerinden muvakkaten alakoyabileceği miktar, on haftada müsavi taksitlerle kesilmek üzere, işçinin on günlük ücreti tutarından fazla olamaz.

Bu kesilen tazminat karşılığı bütün iş müddetine şamil olup bundan bir miktar mahsub edilince yeniden tevkifat icrası caizdir.

YIRMİ ÜÇÜNCÜ MADDE — İşçi ücretlerinin ayda otuz liraya kadar olanının haciz veya başkasına devir ve temlikî caiz değildir.

Kanunen iâşe ve nafakası işçinin üzerine düşen aile fertlerine tahsis edilen meblâğlar yukarıdaki fıkra hükmüne tâbi tutulmaz.

YIRMİ DÖRDÜNCÜ MADDE — Mecburî askerlik hizmetinden başka manevra veya her hangi bir sebeple silâh altına alınan işçinin, iş verenle münakid iş mukavelesi, işinden ayrıldığı günden itibaren kırk beş gün sonra münfesih sayılabilir. İşçinin bu haktan istifade edebilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan fazla çalışmış olan işçiler hakkında her bir ay fazla çalışmaya mukabil ayrıca iki gün ilâve edilir. Şu kadar ki, bu müddet, hiç bir suretle doksan günü geçemez.

Mukavelenin münfesih sayılabilmesi için beklenilmesi lâzımgelen zaman zarfında işçinin ücreti işlemez. Bu müddet içinde iş aktinin başka kanunî bir sebebe müsteniden iş veren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa ihbar edilmiş olsa bile, bu ihbarın tazammun ettiği kanunî mühlet, işbu müddetin bitmesinden sonra işlemeğe başlar.

Ancak iş akdi esasen muayyen bir müddeti ihtiva edip te bu müddet, yukarıda

yazılı mühlet içinde kendiliğinden bitiyorsa, işbu madde hükümleri tatbik edilmez.

YIRMİ BEŞİNCİ MADDE — 1) Kadın işçilerden gebe olanların, doktor muayenesi neticesinde, doğumun vuku bulması muhtemel görülen tarihten üç hafta evvel ve doğumdan sonra üç hafta müddetle çalışmaları yasaktır. Gerek doğumdan önce ve gerek sonraki mecburî izin müddetleri sıhî lüzum halinde altısaftan haftadan ceman on iki haftaya kadar uzatılabilir.

Bu izinlerin devamınca, iş veren, işçi kadına yarımaşar ücret öder. Ancak aynı iş yerinde altı aydanberi en az üç ay çalışmış olmayan işçi kadın hakkında iş veren buna mecbur değildir.

2) Her iş veren işten dolayı hastalanan işçilerini elli yedinci madde mucibince İktisad ve Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletleri tarafından hazırlanacak olan nizamnamede tasrih edilecek müddetler ve şartlar dahilinde tedavi ettirmeğe ve ücretlerini yarım vermeğe mecburdur.

3) 1 ve 2 numaralı bentlerde yazıldığı veçhile gerek gebelik ve lohusalık müddetlerince ve gerek işten dolayı hastalanan işçiler için nizamname ile tesbit edilecek zaman zarfında yarım ücretlerin iş veren tarafından tesviyesi mecburiyeti, bu ücretlerin veya bu hallere aid sair tazminatın bir sigorta teşkilâtı veya başka türlü bir umumî müessese tarafından kısmen veya tamamen tediye edilmesi sisteminin ihdasile ve bu sistemin derece derece tatbiki nisbetinde hükümden düşer.

YIRMİ ALTINCI MADDE — Bu aknunda derpiş olunan her hangi bir sebebe müsteniden iş veren tarafından iş akdinin feshine dair işçiye vaki olacak ihbarlara aid mühletler, kendi kasdı olmaksızın iş kazasına uğrayan işçi hakkında kazanın vukuu gününden itibaren otuz iş gününden sonra, ve gebe kadınlar hakkında ise doğumdan önce ve sonraki kanunî izin müddetlerinin biteceği günden itibaren işlemeğe başlar.

YIRMİ YEDİNCİ MADDE — A) İşçilere veya bunların ailelerine yiyecek, içecek, giyecek ve yakacak gibi zarurî ihtiyaçlara aid maddeleri satmak üzere, doğrudan doğruya veya dolayısıyla, her ne şekilde olursa olsun, «Ekonom» lar açılması, aşağıdaki şartlar dahilinde, İktisad vekâletinin iznine bağlıdır:

1 - Yukarıda yazılı zarurî ihtiyaç maddelerinin işçiler tarafından kendi başlarına tedarik edilmesi müşkül olursa;

2 - «Ekonom» açılmasının işçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa.

B) Şehir ve kasabalardan uzak iş yerlerinde, işçiler veya bunlarla müştereken iş veren tarafından «Ekonom» açılmamış olduğu takdirde, iş verenin «Ekonom» açması mecburidir.

C) Bu suretlerle açılacak «Ekonom» larda satılacak zarurî ihtiyaç maddelerinin cinslerini, vasıflarını ve satış fiyat ve tarzlarını tayin ve bunları murakabe etmek İktisad vekâletine aittir

Ç) İşçiler «Ekonom» lardan alış veriş etmeğe icbar edilemezler.

D) İşçinin alacağı ücretten başka yemesi, içmesi gibi zarurî ihtiyaçları veya yatısı dahi temin edilmek şartile yapılan iş akitleri bu maddenin şümülü haricindedir. Şu kadar ki bu takdirde işçilere verilen istihlâk maddeleri ve yatılarına tahsis edilen yerlerin şartları her zaman Hükûmetin murakabesi altında bulunur.

E) Bu kanunun meriyetinden evvel mevcut olan «Ekonom» lar veya mümasil satış yerleri için, iş veren, kanunun meriyet tarihinden itibaren üç ay zarfında İktisad vekâletine müracaat ederek işbu satış yerlerinin yukarıki hükümlere uygunluğunu tesbit ettirmeğe mecburdur. Bu gibi yerlerde yapılması icab eden tadilât ve ıslahatın, selâhiyettar makamca verilecek münasib mühletler zarfında, iş ve

ren tarafından ikmal edilmesi meşruttur.

YİRMİ SEKİZİNCİ MADDE — İş veren, işçinin kendisine aid olup iş dolayısıyla telef olan veya sakatlanan alât ve edevatını ve hayvanlarını tazmin ile mükelleftir. Şu kadar ki, iş veren işbu telef veya sakatlanmanın işçi tarafından kasten yapıldığını ispat ederse tazmine mecbur tutulmaz.

YİRMİ DOKUZUNCU MADDE — 1) İş veren, iş şartlarını ve işçilerin tâbi tutulacakları inzibat, sağlık koruma ve iş emniyeti icaplarını gösterir bir dahilî talimatname yapmağa mecburdur. Bu talimatnamelerde bulunması lâzım gelen hususlar, işbu kanunun meriyete girdiği tarihten itibaren üç ay içinde İktisad vekâletince tesbit ve ilân olunur. Dahilî talimatnameler her işin bulunduğu vilâyette İktisad vekâletince işbu kanunun tatbikine memur edilen makam tarafından tasdik olunmakla meriyet kesbeder. Ancak askerî iş yerlerinin dahilî talimatnameleri Millî Müdafaa vekâleti tarafından; ve Devlet yahud vilâyet veya belediyelerce gerek doğrudan doğruya, gerek malî yardımda bulunulmak suretile bilvasıta işletilen iş yerlerinin talimatnameleri bir vilâyetten fazla olarak başka vilâyetler dahilinde dahi aynı iş verene aid ve aynı işe mahsus müteaddid iş yerlerinin hepsine birden şamil bulunan yeknasak talimatnameler İktisad vekâleti tarafından tasdik edilmekle meriyete girer.

II - Birinci fıkraya tevfikân İktisad vekâletince yapılacak ilân tarihine kadar mevcut olan iş yerlerine aid talimatnameler, ilândan itibaren iki ay içinde tasdika memur makama tevdi edilir. İşbu makam aldığı talimatnameye mukabil iş verene bir makbuz vermeğe ve iki ay zarfında talimatnameyi ya tasdik etmeğe veya reddi hakkındaki sebepleri iş verene bildirmeğe mecburdur. Tasdik yahud red keyfiyeti bu müddet içinde iş verene bildirilmediği takdirde talimatname kendiliğinden tasdik edilmiş sayılarak meriyete girer.

III - Birinci fıkraya göre İktisad vekâletinin yapacağı ilândan sonra açılan yeni iş yerlerine aid olup tasdik makamına verilecek talimatnameler bir ay zarfında tasdik edilir veya reddedilmesinin sebepleri iş verene bildirilir. Bir ay içinde tasdik edilmeyen yahud red sebepleri iş verene bildirilmeyen talimatnameler kendiliğinden musaddak sayılarak meriyet kesbeder.

IV - İşbu talimatnameler iş yerinin işçiler tarafından görülebilecek yerlerine asılır ve isteyen işçilere birer sureti verilir.

V - Yukarıki fıkralar hükmünce tanzim ve tasdik edilmiş olan dahilî talimatname üzerinde iş veren tarafından her hangi bir değişiklik yapılmak istenildiği takdirde bu tadilâtın esbabı mucibesinin izahile beraber, aynile yeni bir talimatname yapar gibi işbu maddede yazılı makamlara müracaat ederek talimatnamenin alacağı yeni şeklin tasdik ettirilmesi icap eder. Tasdik muamelesi neticeleninceye kadar eski talimatname hükümleri cari olur.

OTUZUNCU MADDE — İş veren, işçiye, ancak dahilî talimatnamede tasrih edilmiş olan sebepler ve tarzlarla günlük ücretlerinden yapabileceği kesintilerden başka ceza tatbik edemez. Bu kesintilerin hemen işçiye bildirilmesi lâzımdır.

İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler, bir ayda üç gündelikten ve parça başına yahud yapılan iş miktarına göre ücret verilen işlerde ise işçinin üç günlük kazancı tutarından fazla olamaz. Bu kesintilerden toplanan paralar iş verenin mülkiyetine dahil tutulamaz; ve her zaman Hükûmetin kontrolüne amade bir emanet mahiyetinde muhafaza olunur. Bu meblâğların bir aylık yekûnunun hesabını, yeni yılın şubat ayı iptidasına kadar her iş veren İktisad vekâletinde bu kanunun tatbikatına memur edilen makama vermeğe mecburdur. Bu paralar,

işçiler lehine yardım sandıkları bulunan iş yerlerinde işbu sandıklara ve böyle sandıklar bulunmadığı takdirde iş verenin yapmakla mükellef olduğu hususlardan hariç olmak şartıyla, ancak işçilerin menfaatlerine yarayacak ve İktisad vekâletince tayin edilecek bir cihete hasır ve sarfedilir.

OTUZ BİRİNCİ MADDE — İşinden her hangi bir suretle ayrılan işçiye, iş veren tarafından işin nevini, mahiyet vemuüddetini gösteren bir şahadetname verilir. Bu şahadetnameye, işçi isterse, kendisinin hal ve hareketile çalışmasının ne yolda olduğu da ayrıca yazılır. İş verenin şahadetnamedeki imzası mahallî zabıtaca tasdik edilir. Beşinci maddede yazılı tarz ile Devlet, vilâyet veya belediyelerce veya menafii umumiyeye hâdim cemiyetlerce işletilen iş yerlerinden çıkan işçinin aldığı şahadetnamedeki imza zabıta tasdikından müstesnadır.

İşçinin istediği şahadetnameyi vermekten işveren imtina ederse veyahud şahadetnameye işçi hakkında doğru olmayan yazılar yazarsa, işçinin yahud yeni işine girdiği diğer bir iş verenin müracaati üzerine, mahallî zabıta tarafından yapılacak tahkikatın neticesini gösteren bir rapor işçiye veya yeni işverene verilir. Zabıta tahkikatının bir haftada bitirilmesi lâzımdır.

Devlet, vilâyet veya belediyelere aid iş yerlerinden çıkan işçilere şahadetname verilmekten imtina edilmesi yahud şahadetnameye doğru olmayan yazılar yazılması halinde tahkikat icrası için ancak bu iş yerlerinin bağlı oldukları makamlara müracaat edilir. Şahadetnamenin vaktinde verilmemesi veyahud şahadetnamede doğru olmayan yazılar bulunması sebebiyle mutazarrır olan işçi veyahud bu işçiye işine alan yeni iş veren, eski iş verenden zarar ve ziyan isteyebilir.

Aylık ücret tutarı otuz lirayı geçmeyen işçilere verilen şahadetnameler her türlü resim ve harçlardan muaftır.

OTUZ İKİNCİ MADDE — İktisadî ve içtimaî zaruretler dolayısıyla İktisad vekâletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına veya gündelik, yahud haftalık veya aylık hesabile ve gerek parça başına, yahud yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir.

OTUZ ÜÇÜNCÜ MADDE — İşçinin, parça başına yahud yapılan iş üzerinden ücret alarak çalıştığı işlerden lüzum görülenleri için ücretin hesabında esas tutulacak çalışma veya mahsul miktarının nasıl ölçüleceğini gösteren usullerle bu usullerin çalışıştaki veya mahsuldeki şartlara ve vasıflara göre tatbik tarzları ve işçiye, hakettiği ücreti sağlamak tedbirleri nizamnamelerle tesbit edilir.

OTUZ DÖRDÜNCÜ MADDE — I) Bu kanunun meriyeti tarihine kadar işçi ücretlerini gündelik, haftalık veya aylık hesabile ödemekte bulunan yahud bu kanunun meriyete girmesinden sonra açtıkları iş yerlerinde işçi ücretlerini gündelik, haftalık veya aylık şeklinde ödeyeceklerini dahilî talimatnamelerinde yazılı iş şartları arasında tesbit etmiş olan iş verenler, işbu muayyen ücret verme usullerini saat hesabile veya parça başına yahud yapılan iş miktarına göre ödeme tarzlarından birine çevirmek istedikleri takdirde, 29 ncu madde mucibince talimatnameleri tasdika memur makama müracaat ederek bu suretle ücret ödeme tarzının değiştirilmesindeki zarurî ekonomik sebepleri önceden bildirmek mecburiyetindedirler. Bu sebeplerin her halde, işbu kanunun işçi ücretlerine müteallik hükümlerinin tatbiki neticelerine istinad etmemesi ve işin istihsal ve sürüm vaziyet ve şartlarıyla piyasa icapları gibi iş verenin tâbi olmak ıztırarında bulunduğu hallerden mütevellid olması lâzımdır.

II - Yukarıki fıkrada yazılı olduğu üzere her hangi bir müracaate muhatab

olan makam, bu ihbara ittila ettiği gündən itibaren on beş iş günü içinde keyfiyeti inceleyip soruşturarak ücret ödeme tarzının değiştirilmesinde, bu kanun hükümlerinin ruh ve gayesine uygun düşmeyen saikler veya neticeler görecekt olursa bu yolda bir değişiklik paılmasına izin vermediğini iş verene yazı ile bildirir. Postada geçen günler sayılmayarak on beş iş gününden sonra resmen menedilmemiş yeni ücret ödeme tarzını iş verenin tatbika başlaması caizdir. Şu kadar ki, değiştirilen ödeme tarzının, tatbikat neticesinde, iş düzeni ve işçi hayatı bakımından yahut başka işlere fena tesirler yapmak gibi ekonomik ve sosyal mazarratları görülmek itibarile yersiz ve lüzumsuz olduğu tebeyyün ederse ilgili makam keyfiyeti sonradan dahi meneder. Böylelikle sonradan menetmeden dolayı gerek iş veren ve gerek işçiler için her hangi bir zarar ve ziyan iddiası varid değildir.

İkinci fasıl

İşin tanzimi

OTUZ BEŞİNCİ MADDE — a) Genel bakımdan iş müddetinin haftada 48 saat olması esastır. Bu müddet, cumartesi günleri saat 13 de kapanması mecburî olan iş yerlerinde günde en çok dokuz saati ve cumartesi günleri saat 13 ten sonra dahi işlemesi caiz iş yerlerinde ise günde en çok sekiz saati geçmemek şartile, haftanın çalışma günlerine taksim olunur.

b) «a» fıkrasındaki hükmün ne gibi iş yerlerine hangi tarihten itibaren ve ne suretle tatbik edileceği, İktisad vekâletinin teklifi üzerine çıkarılacak nizamnamelerle zaman zaman tesbit olunur. Şu kadar ki, icab eden nizamnamelerin bu tarzda çıkarılması yolu ile «a» fıkrası hükmünün türlü işler için kesinleştirilmesi keyfiyeti, bu kanunun meriyete girdiği gündən itibaren üç yıllık bir genel mühlete bağlanmıştır.

c) Türlü mahiyetlerdeki işler hakkında «b» fıkrası mucibince nizamnameler çıkarılınca kadarki geçit devreleri için tatbiki muktazi iş müddetlerini bir sene içinde İktisad vekâleti muvakkat genel emirlerle tayin eder.

OTUZ ALTINCI MADDE — Sağlık kaideleri bakımından günde ancak sekiz saat veya daha az çalışması icab eden işler, bu kanunun meriyete girmesinden itibaren altı ay içinde, İktisad vekâletile Sıhhat ve içtimâî muavenet vekâletinin müştereken hazırlayacakları bir nizamname ile tesbit olunur.

OTUZ YEDİNCİ MADDE — Memleketin ekonomik menfaatleri bakımından yahut mahiyetleri itibarile ve istihsal miktarlarını mutad olan sevivenin yukarısına çıkarmağa ihtiyacları dolayısıyla, 34 ncü maddenin «a» fıkrası hükmünün dışarısında kalarak, günlük çalışma müddetlerini muvakkat zamanlar için o hükümden daha fazla hadlerde arttırmalarına cevaz verilecek işler hakkında işbu kanunun meriyete girmesinin ilk yılı içinde bir nizamname ısdar olunur.

İktisad vekâletince hazırlanacak olan bu nizamnameye konulacak hükümlere aid genel şartlar şunlardır:

1 - Muayyen haddin üzerine zammedilecek fazla çalışma saatleri, günde en çok üç saat olabilir ;

2 - Fazla çalışma saatleri ile çalışılacak günlerin yekûnu bir yılda en çok doksan iş gününe varabilir;

3 - Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beşten yüzde elliye kadar yükseltilmesi suretile ödenir;

4 - Fazla saatlerle çalışmaya işçilerin muvafakati alınmak lâzımdır. Bu mu-

vafakat, fazla çalışmanın tatbiki zamanında alınabileceği gibi, iş yerlerinin 29 ncü maddede yazılı dahilî talimatnemelerinde veyahut işçilerin iş akitlerinde, esasen o işte fazla çalışma imkân ve ihtimalinin mevcut olduğu ve bu takdirde ücretlerinin ne yolda hesap ve tesviye edileceği tesbit edilmiş bulunmak suretile önceden dahi temin olunabilir;

5 - 36 ncü maddede yazılı olduğu veçhile sıhî sebeplere müstenid kısa veya mahdud çalışma müddetli işlerde fazla saat çalışma caiz olamaz;

6 - Fazla saat çalışma suretile işletilmek istenen iş yerleri için bu fazla saatlerin tatbikine başlanmasından önce ve nihayet başlandığı gün mahallî hükûmetin alâkadar makamına müracaat olunarak fazla çalışma şart ve tarzlarının onaylandırılması icab eder.

OTUZ SEKİZİNCİ MADDE— Gerek bir arıza vukuunda, gerek vuku bulmasının varid görülmesi halinde, yahut makineler veya alât ve edevat için hemen yapılması lâzım acele işlerde, yahut mücbir sebepler hudusunda ancak iş yerinin normal çalışmasına hâle gelmemesinin teminini icab ettirecek dereceyi aşmamak kaydile, işçilerin hepsinin veya bir kısmının 35 ve 36 ncü maddeler mucibince muayyen olan günlük çalışma müddetlerinden fazla çalıştırılmalarına cevaz vardır. Şu kadar ki, bu suretle vaki istisnaî çalışmadan yalnız bir saati günlük iş ücretinin içinde sayılıp ondan fazla süren çalışmalarla geçecek saatlerin her biri için normal ücretin mukannen saatlere nisbetimiktarında ayrıca ücret ödenir.

Bu gibi haller vuku bulunca, 24 saat içinde, mahallî hükûmetin alâkadar makamına hâdisenin mahiyetile başladığı ve bittiği saatlerin bildirilmesi mecburidir.

OTUZ DOKUZUNCU MADDE — Seferberliğe hazırlık ve seferberlik esnasında İcra Vekilleri Heyeti, memleket müdafaasının ihtiyaclarını temin eden iş yerlerinde fazla çalışmaya lüzum görürse işlerin einsine ve ihtivaacın şiddetine göre günlük iş müddetini işçinin azamî çalışma kabiliyetine çıkarabilir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçilere, Millî Müdafaa vekâletine bağlı iş yerlerinde, fazla çalıştıkları saatler için, kanunî çalışma müddetine aid ücretin her saatine tekabül eden miktarı nisbetinde, fazla ücret verilir. Diğer iş yerlerindeki işçilere her bir fazla saat için verilecek ücret hakkında 37 ncü madde hükmü tatbik olunur.

KIRKINCI MADDE a) — Madenlerde, taşocaklarında, yahut her ne türlü olursa olsun yer altında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmelerile bu yerlerden çıkmaları için geçen zamanlar;

b) Demiryollarının veya sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası, yahut tamir veya tadili gibi işlerde vaki olduğu veçhile işçilerin, ikmaet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan iş yerlerine hep birlikte nakledilmeleri icab eden her türlü işlerde bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen zamanlar;

c) İşçinin, işinde ve iş verenin her an emrine hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği zamanlar;

ç) Uhdesindeki işin asıl iş yerinde görülmesi icab eden işçinin, iş veren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya iş veren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya iş verenin evinde meşgul edilmesi suretile asıl işini yapmaksızın geçen zamanlar;

d) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için tayin edilecek olan zamanlar;

35, 36 ve 37 nci maddeler mucibince tesbit edilmiş bulunan günlük kanunî çalışma müddetleri içinde sayılır ve bu sebeplerden dolayı işçi ücretleri hiç bir türlü eksiltmeye uğratılamaz.

Yukarıki fıkranın her bir bendinin tatbikatına müteferri hükümleri havi olmak üzere nizamnameler çıkarılır.

Birinci fıkrada yazılı bentlere dahil bulunmamakla beraber bu maddenin şümulü içine sokulmasına lüzum görülecek haller nizamnamelerle tesbit edilir.

KIRK BİRİNCİ MADDE — Çalışma saatleri, iş yerlerinin buldukları memleketteki «umumî saat» e göre ayar ve tayin edilir.

«Umumî memleket saati» olmayan yerlerdeki iş yerleri için demiryolu istasyonu veya gemi iskelesi saatleri gibi umumî hizmetlere aid kontrollü saatler veyahut mülkî veya askerî makamların saatleri miyar tutulur.

İş yerlerinin yukarıki fıkralar hükmünce tesbit edilecek çalışma saatleri dahilî talimatnamelerde gösterilmiş ve iş yerlerinde levhalarla ilân edilmiş bulunur.

KIRK İKİNCİ MADDE — I - Çalışma müddetinin ortalama bir zamanında, mahallî âdete ve işin icabına göre vakti tayin edilmek üzere işçilere:

a) Sekiz saatten az müddetli işlerde yarım saatlik;

b) Sekiz saat veya daha fazla müddetli işlerde bir saatlik bir dinlenme verilir.

II - Beş saat ve daha az müddetli işlerde «dinlenme» vermek mecburiyeti yoktur.

III - «Dinlenme» ler, bir iş yerinin aynı şubedeki bütün işçileri hakkında mukannen olarak aynı saatte tatbik edilir.

IV - Yukarıda yazılı «dinlenme» ler çalışma müddeti içinde değildir.

KIRK ÜÇÜNCÜ MADDE — I - İş hayatında «gece» tâbiri, en geç saat 20 de başlayarak en erken sabah saat 6 ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren gün devresidir.

II - Bazı işlerin mahiyet ve icaplarına göre yahud yurdun bazı mntakalarının iklim ve âdet farkları bakımından, iş hayatına aid «gece» başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayrılması yahud türlü işler için erkek kadın ve çocuk işçiler hakkında «gece» tâbirinin masruf olacağı gün devresinin başlama ve bitme saatlerinin tayin edilmesi suretile «I» numaralı fıkradaki genel hükmün tatbik tarzlarını tesbit eylemek yahud gece çalışmalarına her hangi bir nisbetle fazla ücret tesviyesi usulünü ihdas etmek veyahud gece işletilmelerinde ekonomik bir zaruret bulunmayan işlerde işçilerin gece çalıştırılmalarını meneylemek üzere, İktisad vekâletinin teklifile nizamnameler çıkarılır.

III - İşçilerin gece çalışmaları, işin ortalama bir zamanındaki «dinlenme» müddeti sayılmayarak, sekiz saatten fazla süremez.

IV - Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe «işçi postaları» kullanılan işlerde, en fazla iki iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen iki iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretile postaların sıraya konması lâzımdır.

İşbu gece ve gündüz çalışma nöbetlerinde, zaruret hissolunan her hangi bir iş için, İktisad vekâleti, istisnaen birer aylık münavebeye de izin verebilir.

KIRK DÖRDÜNCÜ MADDE — Hafta tatili ve ulusal bayramlar kanunlarının tatbik edilmediği on binden az nüfuslu mahallerde bulunan iş yerlerinden İktisad vekâletince lüzum görülenler hakkında, işbu kanunlar tatbik edilir.

KIRK BEŞİNCİ MADDE — Cumartesi günleri saat 13 ten itibaren tatil edil-

mek mecburiyeti olan işlerde gündelik ücretle çalışan işçilerin cumartesi gününe aid ücretleri, haftanın diğer iş günlerinde olduğu gibi, tam olarak ödenir. Cumartesi günleri tatile tâbi tutulmak mecburiyeti, işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücretleri üzerinde eksiltme yapılmasına da sebep tutulamaz.

KIRK ALTINCI MADDE — I - «2739» numaralı «ulusal bayram ve genel tatiller» kanunu mucibince Cümhuriyet bayramında bilûmum iş yerleri için kapanma mecburiyeti bulunan 29 ilkteşrin gününde:

a) Gündelikle çalışan işçilerin tam olarak bir gündelikleri,

b) Saat hesabı veya parça başına veyahud yaptığı iş miktarına göre ücret olarak çalışan işçilerin, 29 ilkteşrin gününden önceki iş haftasında kazanmış oldukları ücretler tutarının altı iş gününe taksimi suretile elde edilecek vasatî miktar nisbetinde bayram günü ücretleri, hiç bir iş karşılığı olmaksızın, tatilden önce ödenir.

II - Buldukları işin mahiyeti dolayısıyla 29 ilkteşrin gününde de çalışan işçilerin o güne aid ücretleri iki misli olarak ödenir.

III - «2739» numaralı kanun mucibince işleri tatil etmek mecburiyeti bulunmayan bayram ve tatil günlerinde kendiliklerinden iş yerlerini, kapatmak tarzını tutan iş verenler, işbu ihtiyarî kapanmalı günler için gündelik veya sair şekillerde ücretlerin ödenmesi veya ödenmemesi keyfiyetlerini iş yerlerinin dahilî talimatnamelerinde tesbit ederler.

KIRK YEDİNCİ MADDE — a) Her hangi bir iş yerinde genel olarak muayyen çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahud temizleme işlerinde çalışan işçiler;

b) Vazifeleri aslında biteviye sürmeyip vakit vakit ifa edilmek icap eden kontrolcu, bekçi, gece nöbetçisi gibi işçiler;

c) Direktör, ispektek gibi bir işin sevk, idare veya nezaretile muvazzaf yahud emniyet ve itimad işlerinde çalıştırılan kimseler hakkında işin tanzimine aid hükümlerden hengilerinin tatbik edilmeyeceği yahud ne gibi değişik şartlar ve usuller ittihaz olunacağı bir nizamname ile tesbit olunur.

KIRK SEKİZİNCİ MADDE — 16 yaşı doldurmamış olan çocukların, herhangi işte olursa olsun, günde sekiz saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır. Bunnardan ilk mektebe devam edenlerin, iş saatleri mektep saatlerine mâni olmayacak şekilde tanzim olunur ve ders saatleri sekiz saatlik çalışma müddetinin içinde sayılır.

KIRK DOKUZUNCU MADDE — Maden ocakları işleri, kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde, 18 yaşı doldurmamış erkek çocukların veya istisnasız her yaştaki kız ve kadınların çalıştırılmaları yasaktır.

ELLİNCİ MADDE — I - Sanayie aid işlerde 18 yaşı doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kız ve kadınların gece çalıştırılmaları yasaktır.

II - Bu kanunun meriyete girmesinden itibaren dört yıl müddetle, sosyal ve ekonomik bakımdan görülecek lüzuma dayanarak, İktisad vekâleti, bazı sanayi işlerinde, istisnaî ve muvakkat mahiyette olmak üzere, 16 dan yukarı yaştaki kız ve erkek çocuklarla daha büyük kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına, izin verebilir.

Bu takdirde işçi kadınların veya kız ve erkek çocukların ne gibi şartlar altında ve ne yolda gece çalıştırılabileceklerinin tayin ve tesbiti de aynı vekâlete aiddir.

III - Bir iş yerinde önceden tahmin edilmeyen veya önüne geçilemeyen ve muay-

yen vakitlerde vuku bulmak mahiyetini göstermeyen bir arızanın çıkması gibi mücbir sebeplerin hudusu takdirinde, (I) numaralı fıkradaki gece çalışma yasağı, 16 dan yukarı yaştaki kız ve erkek çocuklarla daha büyük kadın işçiler hakkında, o hâdiseye münhasır olmak üzere, varid olmayabilir. Şu kadar ki, böyle bir hâdisenin zuhurunda, işveren, bu hâdisenin mahiyetini, başlama ve bitme anlarını, 24 saat içinde, mahallî Hükûmetin alâkadar makamına bildirmeğe mecburdur.

ELLI BİRİNCİ MADDE — Her iş veren, işyerinde çalıştırdığı işçilerden :

- a) 12 - 16 yaşlar arasındaki çocukların;
- b) 16 dan yukarı ve 18 yaşı henüz doldurmamış çocukların;
- c) 18 yaşı doldurmuş ve daha büyük yaştaki kadın işçilerin;
- ç) 18 yaşı doldurmuş ve daha büyük yaştaki erkek işçilerin ayrı ayrı cetvellerini yapmağa ve bu cetvellerde işçilerden her birinin isimleri ile doğum tarihlerini, her gün işe başlama ve bitirme saatlerini, dinlenme zamanlarını, emzikli kadınlar için çocuk emzirme zamanlarını, gebe kadınların vaziyetlerini kaydetmeğe ve Hükûretin alâkadar makamınca vuku bulacak her isteyişte bu cetvelleri ibraz etmeğe mecburdur.

ELLİ İKİNCİ MADDE — İktisad vekâleti tarafından vaki olacak teklif üzerine:

a) 35 nci madde mucibince muayyen çalışma müddetinin bir haftalık iş günlerine tevzii suretile yürütülmesine mahiyetleri icabı olarak, imkân bulunmayan işlere aid istisnaî hallere münhasır kalmak şartile, çalışma müddetini haftadan daha uzun bir devreye göre tanzim eder şekilde ve fakat o devreye konulan topyekûn müddetin her bir iş haftasına düşen vasatı, kanunî çalışma müddetini aşmamak kaydı altında tatbiki icab eden usuller;

b) Daimî mahiyetleri dolayısile günün hiç bir devresinde durmaksızın birbiri ardınca işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işler için, çalışma müddetlerine, hafta tatililerine ve gece çalışma şart ve tarzlarıyla çalışma ortasındaki mecburî dinlenmelere aid hususî kaideler nizamnamelerle tesbit edilir.

ELLİ ÜÇÜNCÜ MADDE — İşbu kanunun meriyete girmesine kadar türlü işlerde tatbik edilegemekte olan günlük çalışma müddetlerinin, yukarıda yazılı hükümler mucibince, daha aşağı hadlere indirilmesi keyfiyeti, işçi ücretlerinin eksiltilmesine sebep tutulamaz.

Üçüncü fasıl

İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti

ELLİ DÖRDÜNCÜ MADDE — Her iş veren, iş yerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyetini temin etmek için gerekli olan tedbirleri almakla ve bu husustaki şartları ve tertibatı noksansız bulundurmakta mükelleftir.

İşçiler de bu yoldaki usuller ve şartlara uymayacak hareketler ve hallerde bulunmamağa mecburdurlar.

ELLİ BEŞİNCİ MADDE — Umumî hıfzıssıhha kanununun 179 ncu maddesinde yazıldığı veçhile iş yerlerinin ve bunlara aid ikametgâh ve saire gibi müstemilâtın haiz olması lâzım gelen sıhî vasıf ve şartları ve iş yerlerinde kullanılan alât ve edevat, makineler ve iptidaî maddeler yüzünden zuhuru melhuz kazalara ve sarî veya meslekî hastalıklara mâni tedabir ve vesaitin ve her sınıf müesseselerde iş kazalarına karşı iş yerlerinde bulundurulması mecburî olan tedavi

levazımının nelerden ibaret olduğunu tesbit üzere İktisad ve Sıhhat ve İctimaî muavenet vekâletlerince bir nizamname yapılacaktır.

Kanunun meriyete girmesinden itibaren altı ay içinde çıkarılacak olan işbu umumî nizamnameden başka, bazı işlerin kendilerine mahsus şartları ve mahiyetleri dolayısıyla lüzum görüldüğü takdirde bu işlerin gerektirdiği özel tedbirleri göstermek üzere yine iki vekâletçe birlikte hazırlanacak ayrı ayrı nizamnameler dahi çıkarılır.

ELLİ ALTINCI MADDE — A - İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesinin neşrinden sonra yeni bir iş yeri kurmak ve açmak isteyen her iş veren, işin yapılacağı mevki için İktisad vekâletince bu kanunun tatbikne memur edilmiş olan makama önceden müracaatla iş verenin ve burada bulunacak tesisat ve tertibatın, makine ve cihazların ve sair teferruatın vasıflarını, cinslerini, vaziyet ve şartlarını vazıhan gösteren müfredat ve tafsilâtlı bir beyannameyi ve buna aid plânlar, krokiler, fotoğrafler veya modeller gibi lüzumlu belgeleri ikişer nüsha olarak makbuz mukabilinde tevdi edecek ve bunlara göre kuracağı iş yerinin nizamname hükümlerine uygun olup olmayacağının tetkik ve tesbit edilmesini isteyecektir.

İlgili makam, bu müracaatın yapıldığı tarihten itibaren, hafta tatili ve sair genel tatil günleri sayılmaksızın en çok yirmi gün içinde bu evrakı inceleyerek nizamname hükümlerine uygun bulduktan veya bunlar üzerinde icab eden tadilat ve ıslahatı iş verene yaptırdıktan sonra, beyannamenin ve müteferri belgelerin ikinci nüshalarını tasdik ederek o iş yerinin kurulmasına izin verir.

Bu izni aldıktan sonra iş yerini kurmağa başlayan iş veren, tesisatını yaptırıp bitirince tekrar aynı makama baş vurarak muayene ve kontrol edilmesi talebinde bulunur. Salâhiyettar memurlar bu talebin vukuundan itibaren en çok yirmi iş günü içinde yeni kurulan iş yerine giderek muayene ve kontrol ederler. Bu muameleler neticesinde nizamî şartlara uygunluğu tesbit edilen iş yerinin açılıp işletilmesi için iş verene resmî bir vesika verilir.

B - İş yeri kurulmazdan önce iş verenin beyannamesi ve müteferri belgeleri üzerindeki tetkik ve tasdik muamelesi, ilgili makameca (A) bendinde yazılı müddet içinde neticelendirilmediği veya tadil ve ıslahı icap eden cihetler iş verene bildirilmediği takdirde, iş veren kendi beyannamesine ve müteferri belgelerine göre iş yerini kurmak serbestisini haiz olabileceği gibi, iş yeri kurulduktan sonra salâhiyettar memurlar tarafından yapılacak muayene ve kontrol dahi ikinci yirmi günlük mühlet içinde yapılmayıp da iş yerinin açılıp işletilmesine aid resmî vesika verilmezse veya iş yerindeki tesisatın, kurma izninin verilmesine esas olan plânlar ve sair belgelere uygunsuzluğu sebebiyle, ne gibi cihetlerinin ıslah ve ikmalî lâzım geldiği bildirilmezse, bu defa da iş veren artık o iş yerini açıp işe başlamakta serbest olur.

Salâhiyettar makamın verdiği kurma izni ve işletme vesikası üzerine bir iş yeri kurularak işlemeğe başlatıldıktan sonra, o iş yerinde başkaca yeni tesisat yapılmış olmadıkça, diğer cihetlerden noksanlar müşahede olunduğu iddiasıyla iş durdurulamaz. Ancak bu suretle bilâhare görülen noksanlar, nizamnamede yazılı mühletler içinde ikmal ettirilir.

C - İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesinde esasa aid ve birinci derecede sayılmış olan şartları haiz bulunup ta ikinci derecede sayılan şartları henüz lâyikile tamamlanmamış olan iş yerlerinin derhal açılıp işletilmesinde ilgili makameca bir mahzur görülmezse, işbu ikinci dereceden tedbirlerin yine nizamnamede yazılı mühletler zarfında ikmal edilmesi şartına bağlı olmak

üzere, iş verene bir muvakkat işletme izin kâğıdı verilebilir. Bu mühletler içinde noksanların tamamlandığı tesbit edildiği takdirde, «muvakkat işletme izin kâğıdı», (A) bendinde yazılı asıl vesika ile değiştirilir. Aksi halde yine nizamname hükümlerine tevfikân «izin kâğıdı» geri alınarak iş yeri idareten kapatılabilir.

Ç - Yuakriki bentlerde yazılmış olduğu üzere yeni bir iş yerinin kurulması için önceden izin almak ve tesisat bittikten sonra işlemeğe başlamak için dahi ayrıca vesika istihsal etmek mecburiyeti, mahiyetleri itibarile adı geçen nizamnamede yalnız ikinci derecedeki şartlara tâbi tutulan iş yerlerine şamil değildir. Bu suretle işçi sağlığı ve iş emniyeti bakımından ehemmiyetleri birinci derecede sayılmayan işler için ilgili makama, iş yerlerinin açıldığının üçüncü günü akşamına kadar müracaat edilip muayene ve kontrollerinin yapılması talep olunur. Salâhiyettar memurlar bu müracaat üzerine o iş yerine giderek muayenesini icra ve noksanlarını iş verene tebliğ ederler. İş veren, bu noksanları kendisine vaki tebliğ tarihinden itibaren nizamnamede yazılı mühletler içinde ikmal ve ıslah etmekle mükelleftir.

D - 29 ncu madde mucibince dahilî talimatnamelerinin İktisad vekâletince tasdik edilmesi lâzım gelen iş yerlerinin sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına uygunlukları, bu müesseselerin buldukları mevkide iş kanunu tatbikatına memur makam tarafından tetkik ve muayene edildikten sonra, bu hususa aid evrak ve müteferri vesikalar bir raporla merkeze gönderilir. Bu gibi iş yerlerinin kurulmazdan önce beyanname, plân ve kroki gibi evrakının tasdik edilmesi ve gerek kurma izninin, gerekse tesisat bittikten sonra mahallince yapılacak muayene ve kontrol üzerine açılıp işletilmesine aid vesikaların verilmesi keyfiyetleri, merkezdeki umumî salâhiyettar makama aittir. Bu iş yerlerinin buldukları mevkideki memurlar tarafından ifası icab eden muameleler için (A) bendinde yazılı mühletlerden başka, merkezdeki umumî salâhiyettar makamca yapılacak muameleler, evrakı işbu makam tarafından alındığı tarihlerden itibaren yine iki defa yirmişer günlük mühlet zarfında neticelendirilir. Bu vaziyette dahi ilgili makameca yukarıda yazılı mühletler içinde muamele ikmal edilmediği veya noksanlar iş verene tebliğ olunmadığı takdirde «B» bendinin hükümleri cereyan eder.

E - Yukarıki bentlerde yazılı muayenelerin ifası için iş yerlerine gitmeleri lâzım gelen salâhiyettar memurların gidib gelme dolayısıyla vaki masrafları iş veren tarafından tesviye edilir. Bu masrafların ne gibi esaslara göre tesviye edileceği İktisad vekâleti tarafından ayrıca tayin ve adı geçen nizamname ile aynı zamanda ilân olunur.

F - İlgili makamca muamelesi ikmal edilip gerekli olan vesikası alınmadan açılan iş yerleri derhal idareten kapatılır.

G - « İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi » nin çıkmasından önce zaten mevcut olan eski iş yerleri için bunları işleten iş verenler, işlemeyi durdurmaksızın işbu nizamnamede yazılı mühletler içinde sağlık koruma ve iş emniyetine aid noksanlarını ikmal etmeğe ve yukarıki bentler mucibince ilgili makama müracaatle vesika almağa mecburdurlar. Şu kadar ki, nizamî mühletler bittiği halde bu suretle muamelesi tamamlattırılmamış olan iş yerleri yine bu nizamnamenin hükümlerine tevfikân idarî surette kapatılabilir.

H - Vesikası alındıktan sonra her hangi bir iş yerinde ve bunun tesisat ve teribatında, makine veya cihazlarında ilâveler, yenilenmeler veya değişiklikler yapılmak halinde, bunlardan adı geçen nizamname hükümlerince esasa aid ve birinci derecede şartlara dahil sayılanların muameleleri, (A) bendinde yazılı yeni bir iş yeri gibi önceden ifa olunur. İkinci derecede sayılan sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına aid ilâveler, yenilenmeler veya değişiklikler hakkında ise (B)

bendi tatbik edilerek iş durdurulmaksızın gereği yapılır.

ELLİ YEDİNCİ MADDE — İş yerine, ne sıfatta olursa olsun, her hangi bir kimsenin ispirotolu içki getirmesi yahut sarhoş olarak gelmesi ve bu gibi içkileri iş yerinde kullanması veya başkalarına vermesi ve satması yasaktır.

İş veren veya iş veren vekili ve işçilerin âmiri veya işin sevk ve idaresile muvazzaf vaziyette bulunan kimseler işbu yasağa muhalif hareketlerin vuku bulmaması için icab eden dikkat ve murakabeyi ifa ile mükelleftirler.

Şu kadar ki, birinci fıkra mucibince iş yerlerine ispirotolu içki getirilmesinin yasak olması hükmü, mahiyetleri itibarile müşterilerine kapalı kaplarda veya açık olarak yahut kadehle içki satmak üzere ruhsatıyesı alınmış olamk suretile işletilmekte bulunan veya içerisinde müşteriler tarafından ispirotolu içki istihlâk edilmesi caiz olan iş yerlerine şamil değildir.

ELLİ SEKİZİNCİ MADDE — Ağır ve tehlikeli işlerin nelerden ibaret bulunduğu ve kadınların ve 18 yaşına kadar olan (18 dahil) çocukların çalıştırılması caiz olmayan ağır ve tehlikeli işlerin hangileri olduğu ve hangi işlerde çalışan işçilerin ne gibi hastalıklarının işten mütevellid addolunacağı, bu kanunun meriyet tarihinden itibaren altı ay zarfında İktisad ve Sıhhat ve ictimâî muavenet vekâletleri tarafından tanzim olunacak nizamnamelerle tesbit edilir.

ELLİ DOKUZUNCU MADDE — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin vücutta bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları hakkında müessese doktoru tarafından ve bunun bulunmadığı yerlerde Hükûmet veya belediye doktorları tarafından verilmiş bir rapor olmadıkça bu gibi işlere alınmaları yasaktır. Bu raporlar her türlü resim ve vergilerden muaftır.

ALTMİŞİNCİ MADDE — 12 den 18 yaşa kadar (18 yaşındakiler dahil) çocukların her hangi bir işe alınmalarından önce müessese doktoruna ve bunun bulunmadığı yerlerde Hükûmet ve belediye doktorlarına muayene ettirilerek yapacakları işin mahiyet ve şartlarına göre bünyelerinin dayanıklı olduğunun raparla tesbit ettirilmesi meburidir. Bu raporlar her türlü resim ve vergilerden muaftır.

Kanunun meriyete girdiği tarihte, iş yerlerinde çalıştırılmakta olan ve yukarıda yazılı yaşlarda bulunan çocuklar, altı ay içinde, birinci fıkra hükmünce hekim muayenesinden geçirilerek işe elverişli olduklarını gösteren raporları, salâhiyettar memurlar tarafından talep vukuunda ibraz edilmek üzere, iş verenin yanında saklanır.

ALTMİŞ BİRİNCİ MADDE — Gebe veya emzikli kadınların hangi devrelerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmaları caiz olan işlerde hangi şartlar ve usullere tâbi tutulacakları ve hangi vasıf ve şartlardaki iş yerlerinde ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (Kreş) tesis edilmek mecburiyeti bulunduğu İktisad ve Sıhhat ve ictimâî muavenet vekâletleri tarafından müştereken hazırlanacak bir nizamname ile tesbit edilir. Bu nizamname, ağır ve tehlikeli işlerle kadınların ve 18 yaşına kadarki çocukların çalıştırılması caiz olmayan işler hakkındaki nizamname ile aynı zamanda çıkarılır.

ALTMİŞ İKİNCİ MADDE — İktisad veya Sıhhat ve ictimâî muavenet vekâletlerinden birinin göstereceği lüzum üzerine, iki vekâletçe müştereken hazırlanmak suretile:

a) Ağır ve tehlikeli olarak gösterilmiş olan işlerden başka işler için dahi alınacak işçilerin ilk önce hekim muayenesine tâbi tutulmalarını,

b) Bazı işlerde çalışan işçilerin muayyen zamanlarda umumî bir hekim muayenesinden geçirilmelerini,

c) Her türlü veya bir kısım işlerde çalışacak işçilerin sıhî arızaları itibarile, yaptıkları işin mahsullerine veya umumî sıhhate, yahut beraber çalıştıkları diğer işçilere mazarratları dokunmak ihtimali takdirinde, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

ç) Umumî hıfzıssıhha kanununun 180 nci maddesile tesbit edilmiş olan mecburiyetlerden başkaca ve bu mecburiyetlerin hükmü mahfuz kalmak kaydile, ne vaziyette ve ne gibi şartlarda bulunan hangi iş yerlerinde ayrı ayrı veya bunlardan bir saha dahilinde bulunanlar için müşterek muayene ve ilk tedavi odaları veya revirler, yahut hastahaneler açılmasını yahut oralarda mevcut resmî hastahanelerde bu gibi ihtiyaçları tatmin edecek ilâveler ve tadiller meydana getirilmesini ve bu takdirde bu gibi tadilât ve tesisat için muktazi masraflara tahsis edilmek üzere alâ-kadar iş yerlerinden ne nisbetlerde ve ne esas ile yardım aidatı toplanacağını,

d) Ne vaziyette ve ne gibi şartlarda bulunan, hangi iş yerlerinde banyolar, uyku yerleri, istirahat ve yemek yerleri, işçi evleri, bedenî veya meslekî terbiye ve talim müesseseleri yapılmasını, tesbit eder mahiyette nizamnameler çıkarılabilir.

Dördüncü fasıl

İş ve işçi bulma

ALTMİŞ ÜÇÜNCÜ MADDE — İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve muhtelif işler için elverişli işçiler bulunmasına tavassut hususlarının tanzimi, bir âmme hizmeti olarak Devlet tarafından yapılır.

Bu hizmetin yapılması için, İktisad vekâletine bağlı olmak üzere gerekli görülecek merkez teşkilâtile ihtiyaca göre muhtelif şehir veya kasabalarda bu teşkilâtın şubeleri tesis edilir. Birer muntaka ve yahut yalnız bir tek belediye sınıırı çevresine şamil vazifelerle kurulacak olan işbu şubelerin tesis ve faaliyetlerine muktazi masraflar için Devletin umumî bütçesine konulacak meblâğlardan başka ilgili vilâyetlerin ve belediyelerin bütçelerinde dahi, imkân derecesinde, iştirak hisseleri tahsis edilir.

İş ve işçi bulma teşkilâtı bu kanunun hükümlerinin tatbikini takip ve icraya salâhiyettar olmak üzere, tesis olunacak umumî teşkilâtın içindedir.

ALTMİŞ DÖRDÜNCÜ MADDE — İş ve işçi bulma teşkilâtı, her türlü ekonomik işletmelerle serbest sanat ve hizmet mahiyetinde olan diğer bütün işler hakkında malûmat toplamak, iş arz ve talebini intizama bağlamak ve işçi ücretlerinin temevvüçlerini takip ve geçim şartlarındaki pahalılığa göre mukayese ederek içtimaî sıkıntıların önüne geçecek umumî yahud bir muntaka veya belediye çevresine aid tedbirleri tesbit ve bunların tatbiki çarelerine tevessül etmek, muhtelif sanat ve zümrelere mensup iş verenlerle işçileri gösteren cetvelleri neşir ve ilân etmek, işçilerin meslekî terbiyelerinin yükselmesi ve ehliyetli (kalifiye) işçi yetişmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde faaliyette bulunmak ve iş mukavelelerinin aktine vasıta olmak gibi vazifeleri, bir ücret karşılığı olmaksızın, ifa ile mükelleftir.

Bu vazifelerin yapılması tarzları, görülecek lüzuma göre, nizamname ile tayin edilir.

ALTMİŞ BEŞİNCİ MADDE — A) İşbu kanunun meriyete girmesinden sonra işçilere iş ve işlere işçi bulmak üzere kazanç kasdile hususî idarehane açılması yasaktır.

B) Kanunun meriyet tarihinden önce mevcut olup (A) bendinde yazılı şekilde

işletilmekte bulunan bu gibi hususî idarehanelerin kapatılması esastır. İhtiyaç ve zaruretlere göre, muhtelif mıntakalara veya bazı işlere munhasır kalarak muayyen devrelerle kısmî şekillerde yahud tamamile ve umumî surette olmak üzere, kanunun meriyetinden üç yıl sonra İcra Vekilleri Heyetinden verilecek kararlarla, bu esasın tatbikına geçilir.

Şukadar ki iş hayatının veya işçilerin menfaatına uygun düşmez tarzda ve münhasıran müteşebbislerinin fazla kâr temin etmesini istihdâf ederek işçilerin işlerde istikrarına mâni olacak şartlar ve usulere işletildikleri ilgili makamca tesbit edilen hususî idarehaneler, yukarıda yazılı üç yıllık mühlet ve İcra Vekilleri Heyeti kararı beklemeksizin dahi, her biri için münferid muamele yürütülme ve haklarındaki rapor umumî merkez dairesince tasvip edilmek kaydile, derhal idareten kapatılabilir.

ALTMİŞ ALTINCI MADDE — A - 65 nci maddede yazılı kapatılma esasının tamamile tatbiki keyfiyeti hitam buluncaya kadar faaliyetlerine devamları istisnaen tecviz edilmiş olan eski hususî iş ve işçi bulma idarehaneleri, gördükleri işlerin mahiyet ve nevilerini, açıldıkları günden beri vaki muamelelerinin umumî yekûnlarını, hizmetlerinin her bir nevine mukabil işçilerden ve iş verenlerden ne miktar ve nisbetlerde ücret aldıklarını gösterir tarifelerini, kendilerinde kayıtlı işçilerin isim, adres ve sanatlarını, iş bulmak ve işçi bulmak hususlarını ne yolda ve ne şekilde ifa ettiklerini ve bu noktalara mümasil olmak üzere, bütün muamelelerinin cereyan ve icra tarzlarıyla şartlarını, buldukları yerdeki salâhiyettar makama, işbu kanunun meriyetinden itibaren üç ay içinde, açık ve müfredatlı beyannamelerle bildirmeğe mecburdurlar. İlgili makamca beyannamelerin tesellümü, karşılık resmî numara kâğıdı verilmek suretile vaki olur.

B) Salâhiyettar makam, kendisine verilen beyannameler üzerine gerek bu idarehanelerin içinde ve evrak ve defterlerinde, gerek keyfiyetle alâkası bulunacak diğer şahıslar veya müesseseler nezdinde gereği gibi incelemeler ve soruşturmalar yapar. Noksan bulduğu malûmatı tamamlatır. Lüzum görürse muamelelerin usul ve şartlarını ve ücret tarifelerini tadil ve ıslah eder. Bu cihetlerin ikmalinden sonra faaliyete devamlarında mahzur görülmeyen hususî idarehanelere, 65 nci maddede yazılı mühlet ve karar ile mukayyed olmak üzere, (Muvakkat izin kâğıdı) verilir.

ALTMİŞ YEDİNCİ MADDE — Yukarıki maddelerde yazılı hususî idarehanelerin faaliyet ve muameleleri, ilgili makamların daimî teftişi altındadır. Bunların hizmetlerine mukabil alacakları ücretleri gösteren tarifeler, salâhiyettar makamca kontrol ve tasdik edilmiş olarak yazıhanelerinde her kesin göreceği surette büyük levhalarla ilân edilmiş bulunur.

ALTMİŞ SEKİZİNCİ MADDE — Muhtelif iş ve sanat zümrelerine mensub iş verenlerin veya işçilerin kendi aralarında yahut muhtelit olarak tesis edilmiş teşekkülleri tarafından veyahut menafii umumiyeye hâdim olan veya böyle olmayıp ta münhasıran hayır işleriyle istigal eden cemiyetlerce iş ve işçi bulma faaliyetine geçilmesi ve bu husus için kendi çevreleri içinde yapacakları teşkilâtın çalışması, ancak ilgili makamdan izin almak ve bu makamın her zaman teftişine tâbi bulunmak kaydile, caizdir. Şu kadar ki, bu yolda açılacak büroların görecekları hizmetlere mukabil işçilerden her hangi bir ücret almaları yasaktır.

İşbu kanun meriyete girmeden önce mevcut olup böyle meslekî teşekküller veya yukarıda yazılı vasıfları haiz cemiyetler tarafından idare olunan iş ve işçi bulma faaliyetlerinin tarz ve usullerile buna müteferri muamelelere ve saireye dair

gerekli malûmat ve izahati ihtiva etmek üzere, 66 nci maddede hususî idarehaneler hakkında yazılı surette ve kanunun meriyetinden sonra üç ay içinde salâhiyettar makama bir beyanname verilecektir.

ALTMİŞ DOKUZUNCU MADDE — 63 nci maddede yazılı (Genel merkez dairesi) tarafından görülecek lüzum ve ihtiyaca göre, iş verenlerin işçi ihtiyaçlarını ve bazı vasıfları haiz işçilerin iş ihtiyaçlarını her halde resmî iş ve işçi bulma teşkilâtına bildirmeleri ve umumiyetle veya bazı vasıfları haiz bir kısım işçilerin her hangi bir işe alınmazdan önce mutlaka resmî teşkilâta müracaatle kendilerini kaydettirerek « İşçi karneleri » almaları usulleri ve hususî idarehanelerle iş zümrelerinin meslekî teşekkülleri yahut menafii umumiyeye hâdim veya münhasıran hayır işleriyle müştâğil cemiyetler tarafından idare olunan iş ve işçi bulma faaliyetlerinden muntazam surette raporlarla resmî teşkilâtın haberdar edilmesi mecburiyeti, çıkarılacak nizamnamelerle tesbit olunur.

YETMİŞİNCİ MADDE — Otel, han, pansiyon, lokanta ve aşçı dükkânları veya kahvehaneler gibi umuma açık olan toplantı yerlerini işletenlerin doğrudan doğruya veya bilvasıta iş ve işçi bulma simsarlığı yapmaları veya bu yolda sair şekillerle ücret mukabilinde tavassut ve faaliyetlerde bulunmaları ve ellerinde ilgili makamdan verilmiş resmî vesika bulunmayan şahısların bu gibi yerlerde iş ve işçi bulma işleriyle iştigal etmeleri yasaktır.

YETMİŞ BİRİNCİ MADDE — Resmî iş ve işçi bulma teşkilâtının tavassutu ile iş bulmuş olan işçilerin çalışacakları yere gitmelerinde, bu teşkilât tarafından verilen vesikalar üzerine, Devlet vesaiti nakliye ücretlerinde yüzde elli tenzilât yapılır.

Beşinci fasıl

Grev ve lokavt yasaklığı ve iş ihtilâflarının halli

YETMİŞ İKİNCİ MADDE — « Grev » ve « Lokavt » yasaktır.

YETMİŞ ÜÇÜNCÜ MADDE — Elli kişiden az işçi bulunan iş yerlerinde on işçinin ve elliden itibaren beş yüz kişiden az işçi çalışan iş yerlerinde umum işçi sayısının beşte biri kadar sayıda işçilerin ve beş yüz kişi ile daha yukarı sayılarda işçi çalıştırılan iş yerlerinde ise, en az yüz işçinin, gerek iş mukaveleleriyle önceden taayyün etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden meri bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahud bir veya bir kaç yerine, kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını iş verene kabul ettirmek ve yahud muayyen ve meri iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikına aid usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kasdile, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birden bire işi bırakmaları « Grev » dir.

Birinci fıkrada yazılı nisapları doldurmamakla beraber, aynı maksatlardan biri için, her hangi bir iş yerinde, en az üç işçinin dahi, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birden bire işi bırakmaları yüzünden o iş yerindeki faaliyet tamamen veya işin mahiyetine göre ehemmiyetli derecede kısmen ataletе uğrarsa, bu hale sebep olan işçilerin işbu hareketleri de « Grev » sayılır.

Çalışıkları iş yerindeki iş şartlarına itirazları olmayıp ta mahza başka bir iş yerinde çıkan « Toplulukla iş ihtilâfı » nın oradaki işçiler lehine kotarılmasını sağlamak maksadile, yukarıda yazılı nisaplarda işçilerin, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birden bire işi bırakmaları dahi « Grev » hükmünde tutulur.

YETMİŞ DÖRDÜNCÜ MADDE — Bir iş yerinde, gerek iş mukaveleleriyle önceden taayyün etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden merî bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahud bir veya bir kaç yerine, işverenin, kendi menfaatine daha uygun gördüğü başka iş şartlarını işçilerine kabul ettirmek veyahud muayyen ve merî iş şartlarını değiştirmeksizin ancak bunların tatbikına aid usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kasdile işi durdurması, yahud iş veren tarafından bu gayelerden birile yapılan teklifleri kabul etmediklerinden dolayı işten çıkmağa mecbur olan işçiler sayısının, 73 ncü maddede «grev» hakkında yazılmış olan nisaplara varması «lokavt» tır.

Aynı maksatlardan biri için, iş verentarafından en az üç işçinin dahi, hep birlikte ve birdenbire işten çıkarılmaları veya iş verenin bu yoldaki teklifini kabul etmediklerinden dolayı bunların işten çıkmağa mecbur olmaları yüzünden, o iş yerindeki faaliyet tamamen veya işin mahiyetine göre ehemmiyetli derecede kısmen atalete uğrayarak, 73 ncü maddede yazılı nisapları doldurur sayıda işçilerin işsiz ve ücretsiz kalmaları hali kendiliğinden tahakkuk ederse, iş verenin işbu hareketi de «lokavt» sayılır.

YETMİŞ BEŞİNCİ MADDE — İş ihtilâflarının halli için aşağıdaki maddelerde yazılı olan uzlaştırma ve tahkim usullerine aid hükümler, bu kanunun meriyete girdiği günden itibaren bir yıl sonra tatbik edilir.

Kanunun meriyet gününe kadar her hangi bir iş yerinde merî bulunan umumî veya hususî iş şartları ve bunların tatbik tarz ve usulleri işbu bir yıllık müddet içinde, gerek iş verenler ve gerek işçiler tarafından, ancak kendi aralarında anlaşma yolu ile değiştirilebilir.

YETMİŞ ALTINCI MADDE — Merî iş şartlarının hepsi yahud bir veya bir kaç veya bunların tatbik tarz ve usulleri hakkında, her hangi bir iş yerindeki umumî işçi sayısının, 10 kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile iş veren arasında çıkan anlaşmazlığa: «toplulukla iş ihtilâfı», ve ayrı ayrı işçilerin kendi hak ve menfaatleri için iş verenle aralarında çıkan anlaşmazlığa da: «tekbaşlı iş ihtilâfı»denir. Bu iki çeşid ihtilâftan her birinin ilk önce uzlaştırma yolu ile kotarılmasına tevessül edilmesi esastır.

YETMİŞ YEDİNCİ MADDE — Bir iş yerinde çalışmakta olan işçiler arasından, elli kişiye kadar iki, elliden iki yüz işçiye kadar üç, iki yüzden bine kadar dört ve binden yukarı sayıda işçiler için beş «mümessil işçi» seçilir. Bu mümessiller, iş verenle işçiler arasında çıkacak «tek başlı» yahud «toplulukla» iş ihtilâflarını kotarmak için iş verenle veya vekili ile konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmağa çalışmak ödevini yaparlar. İş veren, işçilere vaki olacak tekliflerini bu mümessillerle müzakere eder. Arada ihtilâf çıkmaması çarelerini iş verenle «mümessil» ler beraberce araştırırlar.

«Mümessil» seçilmiş olan işçilerin her biri, iş arkadaşlarının hak ve menfaatlerini doğrulukla korumak boreundadır.

«Mümessil» lerin ne kadar müddet için ve nasıl seçilecekleri ve hangi takdirde kendilerinden bu sıfatın kaldırılacağı ve bu yolda yapılacak muamelelerin şekli, kanunun meriyete girmesinden sonra altı ay içinde çıkarılacak olan «İş ihtilâflarını uzlaştırma ve tahkim nizamnamesi» nde gösterilir.

YETMİŞ SEKİZİNCİ MADDE — «Tek başlı iş ihtilâfı» nda alâkadar her bir işçinin iş verenle uzlaştırılması, mümessillerin aracılığı ile olur. Uzlaşma, tarafların ve mümessillerin imzalayacakları bir zabıt varakası ile tesbit olunur. Ancak

bu suretle uzlaşamadığı takdirde mahkemeye başvurulabilir.

YETMİŞ DOKUZUNCU MADDE — A - «Toplulukla iş ihtilâfı» hakkında iş veren ve mümessillerin ittifakla karara bağladıkları uzlaştırma şekli ve bunun hangi tarihten itibaren tatbikına başlanacağı, açık ve anlaşılması kolay bir ifade ile yazılıp iş veren ve mümessiller tarafından imzalandıktan sonra, iş yerinde işçilerin göreceği bir yere asılarak ilân olunur.

B - Bu uzlaştırma kararının mevzuunu teşkil eden «Toplulukla iş ihtilâfı» nı ortaya çıkarmış olan işçilerden en az 76 ncı maddede yazılı nisabı dolduracak sayıda işçi, kararı kabul etmediklerini, ilân gününden sonra gelen ikinci iş gününün akşamına kadar, iş verene ve mümessillere bildirmezlerse, kararın hükmü o iş yerindeki bütün işçiler hakkında nafiz olur.

C - Kararın bir sureti iş veren ve mümessiller tarafından imza edilerek, iş yerinin bulunduğu mevki için işbu kanunun tatbikatına memur olan makama 24 saat içinde tevdi edilir.

Ç - Uzlaştırma kararının hükmü, ancak karar suretinin ilgili makama tevdiinden sonra gelecek olan ikinci iş haftasının veyahut en geç olmak üzere beşinci iş haftasının ilk gününden itibaren tatbik olunur.

Şu kadar ki, bu kararın gerek tatbikına başlanmazdan önce ve gerek tatbikına başlandıktan sonra, ilgili makamca işbu uzlaştırma şeklinin mevcut kanunî hükümlerden her hangi birine aykırı düştüğü görülürse, tatbiki menolunarak meselelerin kanuna uygun şekilde yeniden karara bağlanması lüzumu iş verene ve mümessillere bildirilir.

D - Her bir uzlaştırma kararının mevzuunu teşkil eden keyfiyet için, kararın tatbikına başlandığı günden itibaren 27 ncı iş haftasının ilk gününe kadar gerek iş veren ve gerek işçiler tarafından, aynı gaye ve şekilde yeni bir «Toplulukla iş ihtilâfı» ortaya konamaz.

SEKSENİNCİ MADDE — A - «Toplulukla iş ihtilâfı» hakkında 79 ncü maddenin «A» bendinde yazıldığı üzere, iş veren ve mümessillerin ittifakı ile uzlaştırma kararı verilmezse, veya iş verene ve mümessillerin hepsinin birlikte tesbit ettikleri uzlaştırma kararına, aynı maddenin «B» bendinde yazılı olduğu üzere işçiler tarafından itiraz edilirse, ertesi iş gününün akşamına kadar iş veren ve mümessiller tarafından bu vaziyetin ilgili makama bildirilmesi mecburidir.

B - Uzlaştırma kararına bağlanamayan «Toplulukla iş ihtilâfı» kendisine bildirilen ilgili makam, en çok altı iş günü içinde, ihtilâfın çıktığı iş yerine bir memur gönderir. Mümessillerle iş veren, bu memurun karşısında toplanarak keyfiyet müzakere edilir. Uzlaştırma kararına 79 ncü maddenin «B» bendi mucibince işçiler tarafından itirazda bulunulmuş ise, bu işçilerin aralarından seçecekleri bir işçi daha müzakereye sokulur. Memurun vazifesi, bir uzlaştırma tarzı araştırmak ve taraflara teklif etmektir. Bu toplantıda mesele ittifakla halledilirse, memur tarafından bir «Zabıt varakası» yazılarak hazır bulunanlarla birlikte imzalanır. Zabıt varakasının hükmü, o iş yerindeki bütün işçiler hakkında nafiz olur. Bu suretle meydana gelen kesin uzlaştırmanın mevzuu olan keyfiyet için, 79 ncü maddenin «D» bendinin hükmü caridir.

SEKSEN BİRİNCİ MADDE — A - 80 ncü maddenin «B» bendi mucibince kesin uzlaştırma kararına bağlanmamış olan «Toplulukla iş ihtilâfı» hakkında, memurun teklif ettiği uzlaştırma şekli ile buna karşı yapılan itirazları da havi olarak yazılacak zabıt varakasının bir sureti, 24 saat içinde ilgili makam tarafından valiye verilir.

B - Bunun üzerine, üç iş günü içinde, valinin davetile «İş ihtilâfları hakem kurulu» toplanarak meseleyi rüyete başlar.

Hakem kurulu, valinin veya muavininin Başkanlığı altında aşağıda yazılı tarzda teşekkül eder:

- 1 - O vilâyette iş kanununun tatbikatile muvazzaf en büyük memur;
- 2 - Hukuk işleri müdürü ve bunun bulunmadığı vilâyetlerde mektupçu;
- 3 - Vali veya muavini ile «1» ve «2» numaralı fıkralarda yazılı iki zatın beraberce, özel şahıslar arasından seçecekleri iki aza. (Bunların o iş ihtilâfı ile ne doğrudan doğruya ne de dolayısıyla hiç bir ilgileri bulunmamak ve muhit itibarile şahsiyetleri hakkında iyi ve emniyet verici bir kanaat hâsil edilmiş olmak lâzımdır.)

C - Hakem kurulu, ihtilâfla ilgili iş vereni yahut iş veren vekilini ve o iş yerindeki işçi mümessillerini (Şayet mümessiller arasında uzlaştırma şeklini kabul etmeyen varsa bunu veya bunları ve uzlaştırmayı mümessillerin ittifakla kabul etmiş olmaları takdirinde teklif olunan şekle muhalif kalan nisabı haiz işçilerin aralarında seçecekleri iki kişiyi) çağırarak iki tarafın duruşmasını yapar. Bunlardan başak hakem kurulu, ihtilâfın çıktığı iş yerindeki işçilerden bazılarile, dışarıdan keyfiyet hakkında malûmat veya mütaleasının öğrenilmesine lüzum gördüğü diğer işçiler veya iş verenleri yahut sair bitaraf kimseleri dahi «şahid» veya «ehli vukuf» sıfatile çağırıp dinler. Bu sıfatlarla çağırılan her şahsın hakem kurulu huzuruna gelerek sorulan hususa cevap vermesi mecburidir. Bunlar hakkında hukuk muhakemeleri usulü kanununun şahitlere ve ehli vukufa müteallik hükümleri caridir.

Ç - Gerek uzlaştırma toplantılarına ve gerek hakem kuruluna işçiler veya iş veren yerine avukat veya dava vekili yahut vekâletname ile dışarıdan tayin edilmiş her hangi bir mümessil kabul edilmez.

D - Hakem kurulu, reylerin ekseriyetile karar verir. Bu karar, kendilerine yazı ile bildirildiği günden itibaren 12 iş günü içinde taraflardan birinin valiye itiraz lâyihasını vermemesi takdirinde, kesinleşmiş olur. Kesinleşmiş karar, kurul tarafından münasib görülecek bir vasıta ile neşir ve ilân edilir ve üzerinden 26 iş haftası geçmiş olmadıkça bunun mevzuu olan mesele için yeniden «Toplulukla iş ihtilâfı» çıkarılmaz.

SEKSEN İKİNCİ MADDE — A - 81 nci maddenin «D» bendinde yazılı mühlet içinde, taraflardan birinin valiye verdiği «İtiraz lâyihası», «Hakem kurulu» kararnamesinin ve taraflardan her birile şahitler veya ehli vukufun zaptolunan ifadelerinin ve başka lüzumlu vesikaların tasdikli suretlerine bağlanarak, bu hususta valinin ayrıca yazacağı bir raporla, 48 saat içinde, Ankarada iş kanunu tatbikatile muvazzaf genel merkez dairesine gönderilmek üzere, postaya teslim edilir.

B - Bu evrakın genel merkez dairesince alındığı günden itibaren 8 iş günü içinde, İktisad vekilinin davetile «İş ihtilâfları yüksek hakem kurulu» toplanarak meseleyi rüyete başlar.

«Yüksek hakem kurulu», Başvekil tarafından seçilecek olan Devlet şûrası ikinci reislerinden birinin başkanlığı altında aşağıda yazılı tarzda teşekkül eder:

- 1) Fakülte veya yüksek mekteb profesörleri arasından İktisad vekilinin seçeceği bir zat,
- 2) İş kanunu tatbikatile muvazzaf dairesinin en büyük âmiri,
- 3) İktisad vekâletinde, işin mahiyetine göre, keyfiyetle ilgisi görülen diğer dairesinin en büyük âmiri,
- 4) İktisad vekâleti hukuk müşaviri,

5) Dahiliye vekâleti hukuk müşaviri,

6) Adliye vekâleti hukuk işleri müdürü.

Bazı mühim iş ihtilâfları için, İktisad vekili, yukarıda sayılanlardan başka bitaraf iki zati daha « Yüksek hakem kurulu » na aza seçebilir.

C) Yüksek hakem kurulu, meseleyi, kendisine tevdi edilen evrak üzerinde inceler. Kâfi derecede aydınlatılmamış bulduğu cihetleri ilgili vilâyetten sorarak veya oraca lüzum gördüğü kimselerden tamamlayıcı ifadeler aldirarak, noksanları ikmal eder. Ayrıca malûmat ve mütalealarını öğrenmek istediği resmî yahut özel sıfattaki kimseleri çağırıp dinler ve bunların yazı ile cevaplarını getirtir. Bu suretle yüksek hakem kurulu tarafından malûmat ve mütalealarına müracaat olunan kimselerin sorulan hususa cevap vermeleri mecburî olup haklarında « Hukuk muhakemeleri usulü kanunu » nun ehli vukufa müteallik hükümleri tatbik olunur.

Ç) « Yüksek hakem kurulu » na iş veren veya işçiler, yahut bunların avukat, dava vekili gibi her hangi bir mümessili kabul edilmez.

D) Yüksek hakem kurulu reylerin ekseriyetile verdiği kararı münasib göreceği vasıtalarla neşir ve ilân eder. Bu karar kesindir; alâkadarlara yazı ile bildirildiği günün ertesi iş gününden itibaren tatbik edilir. Üzerinden 26 iş haftası geçmedikçe, bunun mevzuu olan mesele için yeniden « Toplulukla iş ihtilâfı » çıkarılamaz.

SEKSEN ÜÇÜNCÜ MADDE — A - Kazalarda « İş kanunu » nun tatbik edildiği iş yerlerinde çıkacak « Toplulukla iş ihtilâflar », 79 ncu madde mucibince yerinde ve işçilerle iş veren arasında uzlaşmaya bağlanmazsa, 80 nei maddenin (A) bendine uygun surette keyfiyetin kaza kaymakamına bildirilmesi mecburidir. Kaza kaymakamı, vilâyette iş kanunu tatbikatına memur olan makamı keyfiyetten yirmi dört saat içinde ve doğrudan doğruya haberdar etmekle mükelleftir.

B - Vilâyetteki ilgili makam, kaymakamdan aldığı malûmat üzerine, yirmi dört saat, içinde, iş ihtilâfının çıktığı yere bir memur göndermek veya kaymakama talimat vermek suretile meseleye el koyar. Gönderilen memur yahud kaymakam, 80 nei maddenin (B) bendi hükmünce ihtilâfı kesin uzlaştırma ile halletmeğe tevessül eder.

C - İş ihtilâfı, kesin uzlaştırma kararına bağlanmadığı takdirde, 81 nei maddenin (A) bendine göre, yazılacak zabıt varakasının sureti vilâyetteki ilgili makama ve bu makam tarafından da valiye verilerek keyfiyet, aynı maddenin (B) bendi mucibince, « İş ihtilâfları kurulu » na sevk edilir.

Ç - Yine o maddenin (C) bendine uygun şekilde « Hakem kurulu » na kendilerinin gitmeleri gerekli olan işçilerle iş veren veyahud işbu iki taraftan yalnız birisi vilâyet merkezine gidemezse, « Hakem kurulu » ihtilâfı her iki tarafın birden giyabında rüyet ederek ve lüzum gördüğü kimselerin ifadelerini ve sair malûmatı kaymakam huzurunda istinabe veya muhabere yolile toplayarak, Aynı maddenin (Ç) ve (D) bentlerindeki hükümler dairesinde kararını verir.

D - Taraflardan birinin vilâyet hâkem kurulu kararına itirazı takdirinde, 82 nei maddenin hükümleri tatbik olunur.

SEKSEN DÖRDÜNCÜ MADDE — İşbu fasıldaki hükümler mucibince iş ihtilâflarının halli için işçiler tarafından verilecek lâyhalar her türlü resim ve harçtan muafır.

SEKSEN BEŞİNCİ MADDE — A - Bu faslın hükümlerine göre kesinleşmiş olan kararlara iş ihtilâfile alâkadar tarafların ittiba etmeleri mecburidir. Bu karar-

lar, aynı iş yerindeki toplulukla iş ihtilâfına karışmamış olan öteki işçiler hakkında dahi nazırdır.

B - Ekonomik ve sosyal bakımlardan fayda veya zaruret görüldüğü takdirde, İktisad vekâleti tarafından yapılacak teklif üzerine, her hangi bir iş yerinde çıkmış olan « Topplulukla iş ihtilâfı » için bu fasıl hükümlerince kesinleşerek o iş yerinde tatbik edilen iş şartlarının, aynı vaziyette bulunan ve kendi çevrelerinde iş ihtilâfı henüz çıkmamış olan diğer iş yerleri hakkında dahi teşmilen tatbik edilmesine İcra Vekilleri Heyetince karar verilebilir. Böyle bir kararın hükmüne, ilgili iş yerlerindeki iş verenlerle işçilerin inkıyad etmeleri mecburidir.

SEKSEN ALTINCI MADDE — İşbu fasıl hükümlerince toplulukla iş ihtilâfının halline aid uzlaştırma veya mecburî tahkim muamelelerine başlandığı günden itibaren ihtilâfın kesin surette karara bağlanmasına kadar geçecek zaman içinde, ilgili iş yerinde eski iş şartlarının tatbikına devam olunur.

SEKSEN YEDİNCİ MADDE — Uzlaştırma toplantılarına iştirak etmesi veya hakem kurulu huzuruna çıkması icab eden işçilerin bu ödevlerinin ifası dolayısıyla işlerinin başında bulunamadıkları zamanlar için ücretlerinden kesinti yapılamaz.

SEKSEN SEKİZİNCİ MADDE — Vilâyetlerdeki hakem kurullarile Ankaradaki Yüksek hakem kuruluna gelecek olan «Topplulukla iş ihtilâfları»nın bu kurullarla kaçar gün zarfında neticelendirileceği ve bu kurulların yazı işlerinin ve sair gerekli muamelelerinin ne suretlerle ve kimler tarafından ifa edileceği ve 81 nci maddenin «B» bendinin «3» numaralı fıkrasına göre seçilecek iki aza ile 82 nci maddenin «B» bendinin «1» numaralı fıkrasında yazılı profesör ve aynı bendin son fıkrası mucibince İktisad vekilinin seçeceği iki azaya ne miktarlarda huzur hakkı verilebileceği ve «Müessil işçi» seçimlerinde veya iş ihtilâfı dolayısıyla vaki olacak işçi toplantılarında gözetilmesi lâzımgelen inzibat ve asayişe aid şartlar ve tedbirler ile bunlardan başka işbu fasıl hükümlerinin tatbikına aid olmak üzere tesbitine lüzum görülecek usuller ve şartların nelerden ibaret olacağı, 77 nci maddenin son fıkrasında bahsolunan, «İş ihtilâflarını uzlaştırma ve tahkim nizamnamesinde» gösterilir.

SEKSEN DOKUZUNCU MADDE — her hangi bir iş yerinde çıkıpta Vilâyet hakem kuruluna gelmiş olan «Topplulukla iş ihtilâfı», İktisad vekâletince o şehir veya mntakanın yahud bir kaç şehrin veya mntakanın veyahud bütün memleketin umumî ekonomik ve sosyal şartları bakımından özel bir ehemniyette görülürse, İktisad vekilinin, Ankaradaki «Yüksek kurul» dan tensib edeceği iki zatı yahud bunlara ilâveten 82 nci maddenin «B» bendinin son fıkrası hükmüne seçeceği bitaraf iki zatı daha Vilâyet hakem kuruluna, «İstisnâî aza» sıfatile iltihak ettirmek suretile mahallinde « Büyük hakem kurulu » teşkil eylesmesi yahud keyfiyeti «Vilâyet hakem kurulu» ndan alarak doğrudan doğruya « Yüksek hakem kurulu » na vermesi veyahud o iş ihtilâfı ile ilgili vilâyetin veya vilâyetlerin hakem kurullarından ikişer zatın «yüksek hakem kurulu» na ilhakile «fevkalâde hakem kurulu» nda keyfiyeti karara bağlatması caizdir. Bu suretle verilen kararlar İcra Vekilleri Heyetince aynen veya tadilen kesinleştirilir.

Altıncı fasıl

İş hayatının murakabe ve teftişi

DOKSANINCI MADDE — Ulusal çalışma bütünlüğünün düzen altında yürülmesini sağlamak üzere, iş hayatının kanun hükümlerine ve memleket menfaatlerine uygunluğunu Devlet takip, murakabe ve teftiş eder.

Bu vazifenin yapılması için, iş kanunu tatbikatını temin ve takibe salâhiyetli olmak ve İktisad vekâletine bağlı bulunmak üzere kurulacak «Genel teşkilât» in içinde, ihtiyaca yetiyecek sayı ve vasıflarda teftiş ve murakabe memurları bulunur.

DOKSAN BİRİNCİ MADDE — 90 nci madde hükmünün tatbiki için, iş hayatının takip, murakabe ve teftişle mükellef olan makamlar veya memurlar, iş yerlerini, işin yürütülme tarzını, her türlü defterler, evrak, hesaplar ve saire gibi iş ve ticarete müteallik vesikalari ve muameleleri ve alât, edevat, cihaz, makine, iptidai maddelerle iş için gerekli olan malzeme ve teferruatı ve işçilerin hayatına, sağlığına, emniyetine, tekâmülüne, istirahatine veya ikametine aid olan tesisat ve tertibatı, her gün ve her hangi bir saatte görmek, gezmek, araştırmak, muayene ve tetkik etmek salâhiyetini haizdirler.

Gerek iş verenler veya vekilleri, gerek işçiler ve gerekse keyfiyetle ilgisi görülen sair şahıslar, takip, murakabe ve teftiş ile muvazzaf makamlar veya memurlar tarafından çağırıldıkları zaman gelmek, ifade ve malûmat vermek, gerekli olan vesika ve delilleri getirip göstermek, ve icabı halinde tevdi etmek, ve birinci fıkrada yazılı salâhiyetleri dahilinde vazifelerini ifa etmeleri için kendilerine karşı her türlü kolaylıkları yapmak ve bu yolda vaki emir ve taleplerini taallülsüz yerine getirmekle mükelleftirler.

DOKSAN İKİNCİ MADDE — İş hayatını takip, murakabe ve teftiş salâhiyetli olan makamlar veya memurlar, bu vazifelerini ifa ederlerken, işin normal gidişini ve iş yerinin işlemlerini, tetkik ve muayene ettikleri keyfiyetin verdiği imkân dahilinde, sekteye veya arızaya uğratmamak ve güçleştirmemekle ve ancak resmî muamelenin yürütülüp neticelendirilmesi için aleniye çıkarılması zarureti hâsıl olmadıkça, iş verenin ve iş yerinin meslekî sırları ve şartları, iktisadî ve ticarî hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen mahrem tutmakla ve kendileri tarafından malûmat ve ifadeleri alınan yahud kendilerine müracaat veya ihbarda bulunan işçilerin ve diğer şahısların isimlerini ve hüviyetlerini ifşa etmemekle mükelleftirler.

DOKSAN ÜÇÜNCÜ MADDE — Devlet, vilâyet, veya belediyeler tarafından doğrudan doğruya işletilmekte olan müesseselerle Millî Müdafaa vekâletine aid iş yerlerinin veya memleketin emniyeti için gerekli maddeler yapılan diğer fabrika veya imalâthanelerin ne suretle ve kimler tarafından murakabe ve teftiş edileceği ve bu murakabe ve teftişlerden alınacak neticelere göre icap edecek takiplerin ne yollar ve şartlar dahilinde yürütüleceği bir nizamname ile tesbit edilir.

DOKSAN DÖRDÜNCÜ MADDE — İş murakabe ve teftişine salâhiyetli makamlar ve memurlara vaki olacak müracaat veya ihbarlarla murakabe ve teftiş müteallik zabıt varakaları ve saire gibi evrak, defterler ve muameleler, her türlü resimden muaftır.

DOKSAN BEŞİNCİ MADDE — 98 nci madde mucibince iş kanunu tatbikatını temin ve takip ile muvazzaf olmak üzere kurulacak genel teşkilâttan başka, gerek Sıhhat ve içtimaî muavenet vekâletinin ve gerek diğer Devlet veya vilâyet ya-

hut belediye teşkilâtının ifa ile mükellef oldukları vazifeler ve kanunen haiz buldukları salâhiyetler itibarile, işyerlerindeki memurlarına müstakil surette yaptirmaları icap eden teftişler ve murakabeler, eskisi gibi ayrıca cereyan eder. Şu kadar ki, bu suretle müstakil murakabe ve teftişlerde bulunan diğer Devlet, veya vilâyet yahut belediye memurlarının, teftiş neticelerini ve bu yolda yapmağa tevesül edecekleri takibatı ayrıca o yerde işbu kanunun tatbikına memur bulunan makama, teftişin bittiği günden itibaren kırk sekiz saat zarfında, yazı ile bildirmeleri lâzımdır.

DOKSAN ALTINCI MADDE — İş verenler, islettikleri iş yerlerinde ve bunların alâkalı kollarında, salâhiyettar memurlar tarafından yapılan teftişlerin neticelerini yazmağa mahsus bir defter bulundurmakla mükelleftirler. Bu defterin şekli, ne yolda doldurulacağı ve buna ilgili muamelelerin usulleri «İş murakabe ve teftiş nizamnamesi» nde gösterilir. Bundan başka, iş murakabe ve teftişini kolaylaştırmak üzere, iş verenlerin senede kaç defa, muayyen suallere gerekli olan cevaplar için, ilgili makam tarafından kendilerine gönderilecek beyannameleri doldurup vermek mükellefiyetinde buldukları dahi yukarıda anılan nizamname ile tesbit edilir. Bu beyannameleri, iş verenlerin hakikate uygun ve eksiksiz doldurmaları mecburidir.

DOKSAN YEDİNCİ MADDE — İş murakabe ve teftişle muvazzaf makamlar veya memurlar tarafından ifade ve malûmatlarına müracaat edilen işçilere, iş verenlerin veya vekillerinin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri hakikati saklamağa yahud değiştirmeğe sevk veya her hangi bir suretle icbar etmeleri veya işçilerin ilgili makamlara vaki olan ihbar, müracaat veya ifadeleri üzerine bunlara karşı fena muameleler yapmağa kalkışmaları yasaktır.

İşçilerin de çalıştıkları veya avıldıkları iş yerleriyle iş verenler hakkında, ilgili makamlar ve memurlara hakikate uygun olmayan ihbar veya müracaatta bulunarak bu makamlar ve memurları lüzumsuz muamelelere sevk etmeleri, iş verenleri haksız yere kanunen muatap vaziyette göstermeğe kalkışmaları ve ilgili makamlarca kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek murakabe ve teftişin ifasını karıştırmak, güçleştirmek veya yanlış bir neticeye vardırma gibi kötü niyetli hareketlerde bulunmaları yasaktır.

DOKSAN SEKİZİNCİ MADDE — Bu kanunun hükümlerinin tatbikatını temin ve takibe salâhiyettar makamlar veya memurlar tarafından lüzumu halinde vaki olacak talep üzerine, zabıta kuvvetleri, işbu makamlar veya memurların vazifelerini tam ve kâmil bir surette ifa etmeleri esbabını temin eylemekle mükelleftirler.

Yedinci fasıl

Sosyal yardımlar

DOKSAN DOKUZUNCU MADDE — İş hayatında, « İş kazalarile meslekî hastalıklar », « Analık », « İhtiyarlık », « İşten kalma », « Hastalık » ve « Ölüm » hallerine karşı yapılacak sosyal yardımlar, Devlet tarafından tanzim ve idare edilir.

Bu vazifenin ifası için, işbu kanunun meriyete girdiği tarihten bir yıl sonra, Devlet müessesesi olmak üzere, bir « İşçi sigorta idaresi » kurulur.

« İşçi sigorta idaresi » iş kanunu tatbikatını temin ve takib ile muvazzaf genel teşkilâta bağlıdır.

YÜZÜNCÜ MADDE — 2 nci ve 5 nci maddeler mucibince işbu kanun hükümlerine tâbi tutulan işçiler, o maddelerde yazılı iş yerlerine alınmalarile beraber, kendiliğinden sigortalanmış olurlar. Bunlar, bu suretle « Sigortalı » olmak hak ve vecibesinden feragat veya istinkâf edemezler.

« İşçi sigortası » hak ve vecibesini azaltmak veya başkasına devir ve ferağ etmek yolunda sigortalı işçinin iş verenle yahut üçüncü bir şahısla vuku bulacak her türlü akitleri de hükümsüzdür.

YÜZ BİRİNCİ MADDE — İş verenle aynı çatı altında yaşayan ve iş verenin işlettiği iş yerinde çalışan karısı, usulü, firuu ve kardeşleri sigortaya dahil değildirler.

Bunlardan başka eenebi bir memleketteki her hangi bir müessese tarafından ve o müessese nam ve hesabına Türkiyeye muvakkat bir işin icrası için gönderilmiş olan işçiler dahi sigortadan hariç sayılırlar.

Buna mukabil, bir Türk müessesesine mensub olup Türkiyede sigortalı bulunan ve o müessese tarafından muvakkat bir işin icrası için eenebi bir memlekete gönderilmiş olan işçi, o muvakkat işini yaptığı müddetçe dahi sigorta kanunile tesbit edilmiş olan hak ve vecibeleri muhafaza eder.

YÜZ İKİNCİ MADDE — « İşçi sigortası » nın işçilere veya hak sahibi haleflerine temin ettiği haklardan istifade edebilmek için bunların Türkiyede yaşamaları şarttır. Türkiyeden muvakkaten ayrılan bu gibi işçiler ve halefleri ancak bir yıl müddetle sigorta haklarını muhafaza ederler. Şu kadar ki, bunların memleket dışarısında geçirdikleri işbu muvakkat müddet için, evvelce sigortadan kendilerine tahsis edilmiş olan iratlar işletilmez. Bir yıl bitmezden önce Türkiyeye dönenlerin iratları, geldikleri tarihten sonraki ayın başından itibaren yeniden bağlanır.

YÜZ ÜÇÜNCÜ MADDE — Hususî sigortalara müteallik olan diğer kanunlardaki hükümler işçi sigortası hakkında cari değildir.

YÜZ DÖRDÜNCÜ MADDE — İşçi sigortası için idare tarafından yapılan muamelelerle bu muameleler için alâkadarlara verilmesi veya bunlardan alınması lâzımgelen ihbarname, makbuz, ilmühaber, arzuhal, beyanname ve saire gibi bütün evrak ve vesaik her türlü resim ve harçlardan muaftır.

YÜZ BEŞİNCİ MADDE — İş veren, işçi sigortası için kanunen kendisine terettüb eden mükellefiyetlerden ve sair masraflardan dolayı işçi ücretlerinden tenzilât yapamaz.

YÜZ ALTINCI MADDE — İşçi sigorta idaresi, ilk önce « İş kazasile meslekî hastalıklar » ve « Analık » sigortalarını yapar. İşbu sigortalara aid hükümleri havi kanunlar en geç bu kanunun meriyetinin altıncı ayı sonuna kadar, ve diğer sigorta kollarına aid kanunlar ise o sigortaların tatbikına imkân hâsıl oldukça, Hükümet tarafından Büyük Millet Meclisine sevk edilir.

Sekizinci fasıl

Ceza hükümleri

I - İş akdine müteallik cezalar.

YÜZ YEDİNCİ MADDE — 1) 9 ncu maddede yazılı olan sürekli işleri mukaveleye bağlamayan veya bu mukaveleyi o maddenin tariflerine uygun şekilde yapmayan,

2) 10 ncu maddede yazıldığı gibi işçinin talebi üzerine kendisine işin umumî ve hususî şartlarını gösterir imzalı bir vesika vermeyen,

3) 18 nci madde mucibince işçiye «Yeni iş arama izni» ni vermeyen,

4) 21 nci madde mucibince işçiye ücret pusulası vermeyen veya işçinin ücret defterine ücret hasaplarını geçirmeyen,

İş veren veya iş veren vekili beş liradan elli liraya kadar; ve

5) 11 nci maddede yazılı takım mukavelesini bu madde hükümlerine göre tanzim ve tatbik etmeyen,

6) 19 ve 20 nci maddeler hükmünce işçi ücretlerini, zaruret omaksızın, ödemeyen,

7) 22 nci madde hükmüne uymayacak şekilde işçi ücretlerinden tazminat karşılığı kesen,

8) İş yerlerinin dahilî talimatnameleri hakkında 29 ncu maddenin hükümlerinden her hangi birine uymayacak şekilde harekette bulunan, yahut talimatnamede yazılı olan şartlardan her hangi birini tatbik etmeyen veya başka türlü tatbik eden,

9) İşçilerden kesilecek para cezaları hakkında 30 ncu madde hükümlerinden her hangi birine uymaz şekilde muamele yapan,

10) 32 ve 33 ncü maddeler mucibince çıkarılacak nizamnamelerde yazılı hükümlere uygun olmayacak şekilde harekette bulunan yahut işçi ücretlerini bu nizamnamelerin tayin ettiği tarzdan başka türlü hesap ederek veren veya daha aşağı hadlerde ödeyen iş veren veya iş veren vekili on liradan yüz liraya kadar; ve

11) Kadın işçilerin 25 nci madde mucibince gebelik ve doğum esnasındaki kanunî istirahat devreleri içinde bilerek bu gibi kadınları çalıştıran,

12) Ekonomların açılması veya işletilmesi hususlarında 27 nci maddenin hükümlerinden her hangi birine uymayacak şekilde hareket eden,

13) 31 nci maddenin ikinci fıkrasında yazılı olduğu üzere işçiye şahadetname vermeyen veya verdiği şahadetnameye işçi hakkında doğru olmayan yazılar yazan,

14) İşçi ücretlerinin ödeme tarzlarını değiştirmek hususunda 34 ncü madde hükümlerine riayette bulunmayan,

İş veren veya iş veren vekili yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına çarptırılır.

YÜZ SEKİZİNCİ MADDE — 107 nci maddede yazılı suçlardan her hangi birini, evvelki mahkûmiyetin cezasını çektikten sonra, bir sene zarfında birinci defa tekrar işleyen kimseye önceki hükmün üçte biri nisbetinde ve bir defadan daha fazla işleyene ise yarı nisbetinde fazla para cezası hükmolunur.

II. İşin tanziminde cezayı müstelzim haller

YÜZ DOKUZUNCU MADDE — 1) 35 nci maddedeki hükümler mucibince tesbit edilmiş olan iş müddetlerinden fazla olarak işçileri çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar; ve

2) 36 nci madde mucibince sağlık kaideleri bakımından günde ancak sekiz saat veya daha az çalışması lâzımgelen işlerde işçileri nizamnamede yazılı müddetlerden daha fazla çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline yirmi liradan yüzelli liraya kadar; ve

3) 37 nci maddede yazıldığı ve hile fazla çalışma saatleriyle işletilen iş yerlerinde bu husustaki nizamname hükümlerine uygun muamelede bulunmayan iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar (Şu kadar ki; fazla çalışma saatine işletilen işçilere, nizamnamede tesbit edilen yüzde nisbetleri derecesinde faz-

la ücret ödemeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yetmiş beş liraya kadar); ve

4) 38 nci madde mucibince bazı sebepler dolayısıyla işçilerin kanunî çalışma müddetinden fazla istisnaî çalıştırılmalarına cevaz verilen hallerde ücretlerin tesviyesi hususunda bu madde hükmüne riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yetmiş beş liraya kadar; ve aynı maddenin ikinci fıkrasına göre alâ-kadar makama keyfiyeti bildirmeyen iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar; ve

5) 39 ncu maddede yazılı hallerde fazla çalıştırılması icab eden işçileri İcra Vekilleri Heyetince tayin edilen müddetten daha uzun zaman çalıştıran veya aynı maddenin ikinci fıkrası mucibince işçi ücretlerini ödemeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar; ve

6) 40 nci madde mucibince kanunî çalışma müddetleri içinde sayılan hallerden dolayı işçi ücretlerini eksiltmeye uğratan iş veren veya iş veren vekiline on liradan yetmiş beş liraya kadar; ve aynı madde mucibince bu haller için çıkarılacak nizamnamelerin hükümlerine aykırı düşecek hareketlerde bulunan iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar; ve

7) 41 nci madde mucibince çalışma saatlerini ayar ve tayin etmeyen veya dahilî talimatnamelerinde göstermeyen, yahut iş yerlerinde levhalarla ilân etmeyen iş veren veya iş veren vekiline ik liradan on liraya kadar;

8) 42 nci maddede yazılı dinlenmeler hakkındaki hükümlere riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar; ve

9) 43 ncu madde mucibince geceleri işçi çalıştırmalarına cevaz verilen iş yerlerinde işçileri geceleri sekiz saatten fazla çalıştıran veya işçilere işin ortalama zamanında dinlenme vermeyen, veyahut gece işçi çalıştırmaya aid nizamname hükümlerine riayet etmeyen veya nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde bu maddenin «1V» numaralı fıkrası hükümlerine uygun hareket etmeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar; ve aynı maddenin «11» numaralı fıkrası hükmüne çıkarılacak nizamnamede, gece işletilmeleri yasak edilmiş olan iş yerlerinde işçileri geceleyin çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere; ve

10) 45 nci madde mucibince cumartesi günleri saat on üçten itibaren tatil edilmesi icab eden iş yerlerinde işçi ücretlerini tam olarak ödemeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar; ve

11) 46 nci maddenin (1) ve (11) numaralı bentleri mucibince Cümhuriyet bayramında işçilere ücretlerini ödemeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yetmiş beş liraya kadar; ve aynı maddenin (III) numaralı bendi mucibince iş yerini kapatmak mecburiyeti bulunmayan sair bayram ve tatil günleri için işçilerin ücreti hakkında dahilî talimatnamede tesbit etmiş olduğu usule riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline beş liradan yirmi beş liraya kadar; ve

12) 47 nci maddede sayılan işçiler veya memurlar hakkında çıkarılacak nizamname hükümlerine riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar; ve

13) 48 nci madde hükümlerine uymayacak bir tarz ile 16 yaşını doldurmamış çocukları çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar; ve

14) 49 ncu madde ile yasak edilmiş olan işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları veya her yaştaki kız veya kadınları çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere; ve

15) 50 nci maddenin «11» numaralı fıkrası mucibince geceleyin on altıdan yukarı yaştaki kız ve erkek çocuklarla daha büyük kadınların çalıştırılmalarına

dört yıl için izin verilecek olan bazı işler müstesna tutulmak üzere, bu maddenin «1» numaralı fıkrasında yazılı esas hükme göre sair sanayie aid işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kız ve kadınları geceleyin çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere; ve aynı maddenin «II» numaralı fıkrası mucibince geceleyin on altıdan yukarı yaştaki kız ve erkek çocuklarla daha büyük kadınların çalıştırılmalarına dört yıl için izin verilecek olan işlerde bu gibi çocuklar ve kadınlar hakkında İktisad vekaletince tesbit edilen şartlar ve usullere riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar; ve aynı maddenin «III» numaralı fıkrasında yazılı halleri alâkadar makama yirmi dört saat içinde bildirmeyen iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar; ve

16) 51 nci maddenin tariflerine uygun şekilde işçi cetvellerini tanzim etmeyen yahut noksan tanzim eden veya bu cetvelleri talep vukuunda alâkadar makama ibraz etmeyen iş veren veya iş veren vekiline beş liradan elli liraya kadar; ve

17) 52 nci maddede yazılı nizamnamelerle tesbit edilen usuller ve kaidelere riayet etmeyen iş veren veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

YÜZ ONUNCU MADDE — 109 ncü maddede yazılı suçlardan her hangi birini, evvelki mahkûmiyetin cezasını çektikten sonra, bir sene zarfında birinci defa tekrar işleyen kimseye önceki hükmün üçte biri nisbetinde ve bir defadan daha fazla işleyene ise yarı nisbetinde fazla para cezası hükmolunur.

III - İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti hükümlerinden dolayı cezai müstelzim haller

YÜZ ON BİRİNCİ MADDE — 1) 54 ncü maddenin birinci fıkrasındaki esasî hükme riayet etmeyerek 55 nci madde mucibince çıkarılacak olan «işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi» nde veya bazı işlere aid özel tedbirleri gösteren ayrı ayrı nizamnamelerde esasa müteallik ve birinci derecede sayılmış olan şartları tam ve mükemmel bir halde tutmayan iş verene yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası verilir ve noksanların ikmaline kadar iş yeri kapatılır. İşbu nizamnamelerde ikinci derecede sayılan şartları tamamlayan iş verene ise elli liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur ve noksanların ikmaline kadar iş yerinin kapatılmasına dahi karar verilebilir.

2) 54 ncü maddenin ikinci fıkrasında yazılı olduğu üzere sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına riayet etmiyerek başka işçilerin emniyetini yahud sağlığını tehlikeye düşüren işçiye (Dahilî talimatnamede sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına mugayir hareketler için 30 ncü madde mucibince tesbit edilmiş olan ve doğrudan doğruya iş yerinde iş veren veya iş veren vekili tarafından tatbik edilen ücret kesintilerinden başka) beş liradan elli liraya kadar hafif para cezası verilir.

YÜZ ON İKİNCİ MADDE — 1) 56 ncü maddenin (A) bendinin 3 ncü fıkrası mucibince « İşletme vesikası » almaksızın açtığı iş yerinde işçi çalıştıran iş veren veya iş veren vekiline :

a) Vesikasız açtığı iş yerinde « İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi » nin veya özel nizamnamelerin bütün şartları noksansız olarak yerine getirilmiş bulunuyorsa, beş liradan elli liraya kadar hafif para cezası hükmolunur;

b) vesikasız açtığı işyerinde adı geçen nizamnamelerin yalnız ikinci derecedeki

şartları kısmen veya tamamen yerine getirilmemiş bulunuyorsa, on liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur ve bu şartların ikmaline kadar iş yeri kapatılabilir;

c) Vesikasız açtığı iş yerinde adı geçen nizamnamelerin birinci derecedeki şartları kısmen veya tamamen yerine getirilmemiş bulunursa, yirmi liradan aşağı olmak üzere hafif para cezası hükmolunur ve her halde bu şartların ikmaline kadar iş yeri kapatılır.

2) Aynı maddenin (B) bendindeki ikinci fıkranın son cümlesi mucibince alâkadar memurlar tarafından sonradan görülen noksanlardan birinci derecede sayılmış şartlara dahil bulunanları nizamden muayyen mühlet zarfında ikmal etmeyen iş verene elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur ve her halde bu şartların ikmaline kadar iş yeri kapatılır. Yukarıda anılan noksanından ikinci derecede sayılmış şartlara dahil bulunanları nizamden muayyen mühlet zarfında ikmal etmeyen iş verene ise, on liradan elli liraya kadar hafif para cezası hükmolunur ve bu şartların ikmaline kadar iş yeri kapatılabilir.

3) Aynı maddenin «C» bendinde yazıldığı üzere ikinci derecedeki şartlarda görülen noksanları nizamden muayyen mühlet zarfında ikmal etmediğinden dolayı idareten kapatılmış olan iş yerini memnuiyet hilâfına olarak tekrar açıp işleten iş verene, yirmi liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur ve iş yeri tekrar kapatılır.

4) Aynı maddenin «C» bendinin son cümlesinde yazıldığı üzere nizamden muayyen mühlet içinde iş yerindeki noksanları ikmal ve ıslah etmeyen iş verene, yirmi liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur ve bu şartların ikmaline kadar iş yerinin kapatılmasına dahi karar verilebilir.

5) Aynı maddenin «F» bendi mucibince idareten kapatılmış olan bir iş yerini memnuiyet hilâfına olarak tekrar açıp işleten iş verene, yüz liradan aşağı olmak üzere hafif para cezası hükmolunur ve her halde iş yeri kapatılır.

6) Aynı maddenin «G» bendi mucibince noksanları nizamden muayyen mühlet içinde ikmal edilmeyerek ilgili makamdan «İşletme vesikası» alınmamış olan bir iş yerini işleten iş verene (İşbu iş yeri idareten kapatılmamış bulunuyorsa) elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur ve aynı sebepten dolayı idareten kapatılmış bulunan iş yerini memnuiyet hilâfına olarak tekrar açıp işleten iş veren ise, yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına çarptırılır.

7) 56 ncı maddenin «H» bendinde yazılı hallerden aynı maddenin «A» bendi hükmüne temsil edilenler için o bendin tariflerine uygun surette muamele ifa etmemiş olan iş veren hakkında işbu 112 ncı maddenin (I) numaralı fıkrasındaki «C» bendinin hükümleri tatbik olunur ve 56 ncı maddenin «H» bendinde yazılı hallerden aynı maddenin «B» bendi hükmüne temsil edilenler için o bendin tariflerine uygun surette muamele ifa etmemiş olan iş veren hakkında ise işbu 112 ncı maddenin (1) numaralı fıkrasındaki «B» bendi hükmüince ceza verilir.

YÜZ ON ÜÇÜNCÜ MADDE — 1) 57 ncı maddenin 1 ncı fıkrasında yazılı olduğu veçhile, iş yerine içki getiren veya sarhoş olarak gelen, yahut bu gibi içkileri iş yerinde kullanan kimseye beş liradan elli liraya kadar ve bu içkileri başkalarına veren veya satan şahsa ise yirmi beş liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

2) Yukarıki fıkrada yazılı suçlardan birini yaapn, bizzat iş veren veya iş veren vekili, yahut, işçilerin sevçk ve idaresile, yahut bunlar üzerinde murakabe veya nezaret ile muvazzaf bir kimse ise, buna verilecek ceza iki katına çıkarılır.

3) Aynı maddenin 2 ncı fıkrası mucibince ispiertolu içkiler hakkındaki yasa-

ğâ muhalif hareketlerin vuku bulmaması için icap eden dikkat ve murakabeyi ifa etmeyenlere yirmi liradan yüz liraya kadar hafif para cezası verilir.

YÜZ ON DÖRDÜNCÜ MADDE — 58 nci madde mucibince ağır ve tehlikeli işler hakkındaki nizamnamenin hükümlerine muhalif olarak bu işlerde kadınlar ve on sekiz yaşını tamamalamamış çocukları çalıştıran, iş veren veya iş veren vekiline yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasile beraber bir haftadan bir aya kadar hafif hapis cezası verilir.

YÜZ ON BEŞİNCİ MADDE — 59 ncu madde mucibince ağır ve tehlikeli işlerde, doktor raporu olmaksızın işçi çalıştıran, iş veren veya iş veren vekiline yirmi beş liradan yüz liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

YÜZ ON ALTINCI MADDE — 60 ncu madde mucibince 12 den 18 yaşa kadar (18 yaşındakiler dahil) çocukları doktor raporu olmaksızın her hangi bir işte çalıştıran veya aynı maddenin ikinci fıkrasında yazıldığı üzere eski iş yerlerinde çalışmakta olan bu yaşlardaki çocukları altı ay içinde hekim muayenesinden geçirmeyen ve bunlar hakkındaki raporları talep vukuunda ibraz etmeyen iş veren veya iş veren vekili elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına çarptırılır.

YÜZ ON YEDİNCİ MADDE — 1) 61 nci madde mucibince çıkarılacak olan nizamname hükümlerine uygun olmayarak, gebe veya emzikli kadınların çalıştırılması yasak olan işlerde bunları çalıştıran iş verene veya iş veren vekiline yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası ve bunların çalıştırılmaları caiz olan işlerde ise nizamnamede tesbit edilmiş olan şartlar ve usullere riayet etmeyen iş verene veya iş veren vekiline elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

2) Aynı maddede anılan nizamname hükmünce emzirme odası veya çocuk bakım yurdu tesis edilmesi icap eden iş yerinde bu tesisatı nizamden muayyen mühlet zarfında yapmayan iş verene yirmi beş liradan yüz liraya kadar hafif para cezası verilir.

YÜZ ON SEKİZİNCİ MADDE — 62 nci madde mucibince çıkarılacak olan nizamnamelerin hükümlerine mugayir harekette bulunan iş verene veya iş veren vekiline on liradan yüz liraya kadar hafif para cezası verilir.

YÜZ ON DOKUZUNCU MADDE — 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117 ve 118 nci maddelerde yazılı suçlardan herhangi birini, evvelki mahkûmiyetin cezasını çektikten sonra, bir sene zarfında birinci defa tekrar işleyen kimseye önceki hükmün üçte biri nisbetinde ve bir defadan daha fazla işleyene ise, yarı nisbetinde fazla para cezası hükmolunur.

IV. İş ve işçi bulma hükümlerinden dolayı cezai müstelzim haller

YÜZ YİRMİNCİ MADDE — 1) 65 nci maddenin (A) ve (B) bentleri hükümlerinden birine muhalif olarak işçilere iş ve işlere işçi bulmak üzere hususî idarehane açan kimseye elli liradan başlamak üzere hafif para cezası hükmolunur ve idarehane kapatılır.

2) Aynı maddenin (B) bendinin ikinci fıkrası hükmüne tevfikden idareten kapatılmış olan böyle bir hususî idarehaneyi memnuiyet hilâfına olarak tekrar açıp işleyen kimseye yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur ve idarehane kapatılır.

3) Yukarıki fıkralar mucibince cezaya çarptırılarak kapatılmış olan idareha-

neyi tekrar açıp işleten kimseye evvelki para cezasının iki misli hükmolunacağı gibi ayrıca iki aya kadar hafif hapis cezası dahi verilir.

YÜZ YIRMI BİRİNCİ MADDE — 1) 66 nci maddenin « A » bendi hükmünce salâhiyettar makama verilmesi lâzımgelen beyannamevi mühleti zarfında vermeyen hususî iş ve işçi bulma idarehanesi sahib veya müdürüne 25 liradan 100 liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

2) Aynı maddenin « B » bendi mucibince salâhiyettar makam tarafından yapılacak incelemeler ve soruşturmalara karşı güclükler çıkaran veya kendisine tebliğ edilen noksanları tamamlamayan veya muamelelerinin usul ve şartlarında ve ücret tarifelerinde salâhiyettar makamın yaptığı tadiller ve ıslahları o suretle tatbik etmeyen veyahut yukarıda yazılı muameleleri ikmal ettirerek « Muvakkat izin kâğıdı » almayan hususî idarehane sahib veya müdürüne yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur ve böyle bir idarehane, idarî surette kapatılmamış bulunuyorsa, işlemekten menolunur.

YÜZ YIRMI İKİNCİ MADDE — 1) Hususî iş ve işçi bulma idarehonesinde, 67 nci madde mucibince salâhiyettar makamın tasdikinden geçirilmemiş tarifelere göre ücret alarak muamele yapan veya tasdikli tarifeden fazla ücret alan idarehane sahib veya müdürüne yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasile beraber bir haftadan bir aya kadar hafif hapis cezası dahi verilir.

2) Aynı madde mucibince salâhiyettar makamdan tasdikli ücret tarifesini yazıhanesinde levhalarla ilân etmeyen idarehane sahib veya müdürüne yirmi beş liradan yetmiş beş liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

YÜZ YIRMI ÜÇÜNCÜ MADDE — 1) 68 nci maddenin birinci fıkrası mucibince muhtelif iş ve sanat zümreleri veya menafii umumiveye hâdim yahut münhasıran hayır işleriyle müstakil cemiyetler tarafından, ilgili makamın izni alınmaksızın iş ve işçi bulma faaliyetine geçilmesi halinde bu hareketin müteşebbis veya faillerine on liradan elli liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

2) Aynı madde mucibince ilgili makamdan izin alarak iş ve işçi bulma faaliyetine geçen teşekküllerce iscilerden her hangi bir ücret alınması halinde, bu hareketin faillerine yirmi beş liradan yüz elli liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

3) Aynı maddenin son fıkrası mucibince iş kanununun merivete girmesinden önce mevcut meslekî teşekküller veya cemiyetler tarafından idare olunan iş ve işçi bulma faaliyetlerine müteallik beyannamevi muavven mühlet icinde salâhiyettar makama vermeyen teşekkül veya cemiyet mümessil veya müdürlerine on liradan elli liraya kadar hafif para cezası verilir.

YÜZ YIRMI DÖRDÜNCÜ MADDE — 1) 69 ncu madde mucibince iş verenlerin işçi ihtiyaçlarını ve bazı vasıfları haiz işçilerin iş ihtiyaçlarını resmî «İş ve işçi bulma teşkilâtı» na bildirmeleri, yahut umumiyetle veya bazı vasıfları haiz bir kısım işçilerin her hangi bir işe alınmazdan önce resmî teşkilâttan «İşçi karnesi» almaları usulleri hakkındaki nizamnamelerin hüküm ve şartlarına riayet etmeyen iş verene, bes liradan yirmi beş liraya kadar ve işçiye ise on liraya kadar hafif para cezası verilir.

2) Aynı madde mucibince hususî iş ve işçi bulma idarehanelerinin, yahut iş zümrelerine aid meslekî teşekküller veya cemiyetler tarafından idare olunan iş veya işçi bulma teşkilâtının faaliyetlerinden muntazam raporlarla ilgili makamın haberdar edilmesi mecburiyetine dair çıkarılan nizamnamelerin hüküm ve şartlarına münafi harekette bulunan hususî idarehane sahib veya müdürüne, yahut teşekkül veya cemiyetin iş ve işçi bulma teşkilâtını idare ile muvazzaf kimseye beş

liradan yirmi beş liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

YÜZ YİRMİ BEŞİNCİ MADDE — 1) 70 nci madde hükmünce umuma açık olan bir toplantı yerini işletmekte olup ta doğrudan doğruya veya bilvasıta iş veya işçi bulma simsarlığı yapan, yahut bu yolda sair şekillerle ücret mukabilinde tavassut ve faaliyette bulunan kimseye yüz liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur. Tekerrür halinde iki kat para cezasile beraber bir haftadan bir aya kadar hapis cezası dahi verilir.

2) Aynı madde hükmünce umuma açık toplantı yerlerinde, ilgili makamdan verilmiş resmî vesikası olmaksızın iş ve işçi bulma tavassut ve faaliyetinde bulunan kimseye elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası ve tekerrür halinde bu cezanın iki mislile beraber bir haftadan bir aya kadar hapis cezası dahi hükmolunur.

V. Grev ve lokavt yasaklığına ve iş ihtilâflarının halline müteallik hükümlerden dolayı cezazayı müstelzim haller

YÜZ YİRMİ ALTINCI MADDE — 1) 72 nci maddedeki esas hükmüne muhalif olarak ve 73 nci maddenin birinci veya ikinci yahut üçüncü fıkrasındaki tariflerden birine uygun tarzda grev yapan işçilerden her biri on liradan yüz liraya kadar hafif para cezasına çarptırılır.

2) Grev yapan işçiler, amme hizmeti gören müesseselerde çalışmakta iseler, bunlardan her biri hakkında « 1 » numaralı fıkrada yazılı para cezasile birlikte bir aydan altı aya kadar hafif hapis cezası dahi hükmolunur.

3) Yapılan grev Devlet, vilâyet veya belediye idare veya kararları üzerinde bir tesir ve tazyik icra etmek maksadına matuf bulunuyorsa failleri iki aydan iki seneye kadar hapis ve bir aydan bir seneye kadar Devlet müesseselerile amme hizmetleri müesseselerinde çalışmaktan menolunurlar.

YÜZ YİRMİ YEDİNCİ MADDE — 1) Grev yapan işçiler, iş yerini veya iş verenin kendisine veya vekiline, yahud işçilerin sevk ve idare veya nezaretile muvazzaf kimselere aid malları tahrip veya telef eder yahud zarara uğrattırlarsa bu cürmün ikama istirak edenlerin her biri elli liradan iki yüz liraya kadar ağır para cezasile birlikte iki aydan bir seneye kadar hapse mahkûm edilir.

2) Amme hizmeti gören müessesede çalışmakta iken grev yapan işçiler işbu müessesenin iş yerlerini yahud sair mallarını tahrip veya telef ederler yahud zarara uğrattırlarsa, bu cürmün ikama istirak edenlerin her biri yüz liradan üç yüz liraya kadar ağır para cezasile birlikte altı aydan üç seneye kadar hapse mahkûm edilirler. Yukarıda yazılı cürüm, bir Devlet müessesesinin iş verisi veya sair malları üzerine ika edildiği takdirde bu cezalar yarı nisbette arttırılır.

YÜZ YİRMİ SEKİZİNCİ MADDE — 126 nci maddenin «1» numaralı fıkrasında yazılı suçta önavak olanlar hakkında o fıkrada yazılı para cezası üste bir nisbetinde arttırılmakla beraber bir aydan üç aya kadar hafif hapis cezası dahi verilir.

126 nci maddenin «2» ve «3» numaralı fıralarındaki yahud 127 nci maddenin «1» ve «2» numaralı fıkralarındaki suçlardan birine önavak olanlar hakkında ise o fıkralarda yazılı para ve hapis cezaları üçte bir nisbetinde arttırılır.

YÜZ YİRMİ DOKUZUNCU MADDE — 73 nci maddede yazılı grev nisaplarından birini doldurur savıda işçilerin, aralarında kararlaştırılarak ve hep birlikte 16 nci maddedeki «II» numaralı (Ahlâk ve hüsnüniyet kaidelerine uyma-

yan haller) bendinin «e» fıkrasında yazılı tarzda, iş yerlerinin dahilî talimatı veya iş mukavelesinin şartları mucibince yapmakla mükellef buldukları ödevlerden her hangi birini, kendilerine vaki ihtirâ rağmen, ifadan imtina etmeleri veya işin yolunda işlemlerini bozacak hareketlerde bulunmaları halinde bunlara beş liradan elli liraya kadar hafif para cezası verilir.

Böyle müşterek bir harekete önyak olanlardan her biri hakkında bu para cezası üçte bir nisbetinde arttırılmakla beraber on günden iki aya kadar hafif hapis cezası dahi hükmolunur. (16 nci madde ile bu gibi ahval için iş verene verilmiş olan fesih hakkı mahfuzdur.)

YÜZ OTUZUNCU MADDE — 1) 72 nci maddedeki esas hükme muhalif olarak 74 nci maddenin birinci veya ikinci fıkrasındaki tariflerden birine uygun tarzda lokavt yapan iş veren, beş yüz liradan iki bin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilir.

2) Lokavt, âmme hizmeti gören bir müessesede yapıldığı takdirde iş veren «1» numaralı fıkrada yazılı para cezasının iki misline mahkûm edilmekle beraber üç aydan altı aya kadar hapis cezasına dahi çarptırılır.

YÜZ OTUZ BİRİNCİ MADDE — 75 nci maddede yazılı olduğu veçhile iş ihtilâflarının halline müteallik hükümlerin tatbik edilmeyeceği bir yıllık müddet içinde o maddenin ikinci fıkrası mucibince her hangi bir iş yerinde meri bulunan umumî veya hususî iş şartlarını veya bunların tatbik tarz ve usullerini işçilerle anlaşmaksızın değiştiren ve böylece ihtilâfa sebebiyet veren iş veren veya iş veren vekili elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına mahkûm edilir.

YÜZ OTUZ İKİNCİ MADDE — « Toplulukla iş ihtilâfı » çıkmış olan iş yerinde iş veren ve işçi mümessilleri arasında uzlaştırma yolile meselenin halledilmesi hususunda 79 ncu maddede yazılı usul ve muamelelere riayet etmeyen iş veren veya mümessil işçilere beş liradan yirmi beş liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

YÜZ OTUZ ÜÇÜNCÜ MADDE — « Toplulukla iş ihtilâfı » nın uzlaştırma yolu ile halledilmemesi halinde, 80 nci maddenin (A) bendi mucibince ilgili makama vaziyeti bildirmeyen iş veren ve işçi mümessillerine beş liradan yirmi beş liraya kadar hafif para cezası verilir.

YÜZ OTUZ DÖRDÜNCÜ MADDE — İş ihtilâfının halli hakkında kanunda tasrih edilmiş olan şekillerden her hangi birile kesinleşen kararlara ittiba etmeyen iş verene lokavt hakkındaki cezalar tatbik olunur.

VI. İş hayatının murakabe ve teftişi hakkındaki hükümlerden dolayı cezai müstelzim haller

YÜZ OTUZ BEŞİNCİ MADDE — İş hayatının takib, murakabe ve teftişi sırasında 91 nci maddenin ikinci fıkrasında yazılı mükellefiyetleri yerine getirmeyen kimselere beş liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası verilir.

İşbu mükellefiyetleri ifadan imtina suçunun tekerrürü, iki kat para cezasile birlikte bir aya kadar hafif hapis cezasını dahi müstelzimidir.

YÜZ OTUZ ALTINCI MADDE — 96 nci madde mucibince teftiş defteri buldurmayan veyahut aynı maddede yazılı beyannameleri nizamden muayyen zamanlarda doldurub ilgili makama vermeyen iş veren veya iş veren vekili beş liradan elli liraya kadar hafif para cezasına mahkûm edilir.

İşbu beyannameleri hakikate uymaz veya eksik bir tarzda dolduran iş veren veya vekiline bir haftadan bir aya kadar hapis cezasile birlikte elli liradan iki yüz liraya kadar ağır para cezası verilir.

YÜZ OTUZ YEDİNCİ MADDE — 1) 97 nci maddenin birinci fıkrasındaki yasak hükümlerinden her hangi birine muhalif harekette bulunan iş verene veya vekiline, bu hareket kanunen daha ağır bir suç teşkil etmediği takdirde, yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası verilir.

2) Aynı maddenin ikinci fıkrasındaki yasak hükümlerinden her hangi birine muhalif harekette bulunan işçiye, bu hareket kanunen daha ağır bir suç teşkil etmediği takdirde, beş liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

Ceza hükümlerine müteallik mütemmim madde

YÜZ OTUZ SEKİZİNCİ MADDE — Bu kanunun hükümleri mucibince iş veren uhdesine terettüb eden her hangi bir mükellefiyetin yerine getirilmesi dolayısıyla veyahut bu kanun hükümlerinden her hangi birinin tatbiki neticesine müsteciden işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapan iş veren veya iş veren vekiline elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

Dokuzuncu muvakkat fasıl

Teşkilât

YÜZ OTUZ DOKUZUNCU MADDE — « İş kanunu hükümlerinin tatbikatını temin ve takip etmekle mükellef olmak üzere, bu kanunun neşri tarihinden itibaren, İktisad vekâletine bağlı bir « İş dairesi » kurulur. Bunun Ankarada « Genel merkezi » ve memleketin lüzum görülen yerlerinde kolları vardır.

Hükûmet, bu husustaki esas teşkilât ile bu teşkilât içindeki muhtelif makamlar veya memurların salâhiyet derecelerini ve vazifelerini gösteren ayrı bir kanun lâ-yihasını, en genç « İş kanunu » nun ikinci meriyet yılı içinde, Büyük Millet Meclisine sevkeder.

YÜZ KIRKINCI MADDE — Yukarıki maddede yazılı « Teşkilât kanunu » çıkıncaya kadar, « İş dairesi » nin gerek genel merkezinde ve gerek vilâyetlerdeki kollarında ihtiyaca göre tanzif edilecek memurları ve sair müstahdemlerin kadroları ve işbu müddet zarfında bunlara verilecek aylık ücretlerin miktarları, İktisad vekâletince yapılacak teklifler üzerine, İcra Vekilleri Heyeti kararnameleyle tesbit edilir.

YÜZ KIRK BİRİNCİ MADDE — « İş dairesi » için 1936 bütçesinin İktisad vekâletine aid masraflar kısmına, ayrı bir fasıl olarak, bu seneye mahsus (100 000) liralık tahsisat konmuştur. Bu dairenin masarifatı umumiyesi işbu topyekûn tahsisattan tesviye edilir.

Sarfiyatın bu yolda icrası usulü, ancak asıl « Teşkilât kanunu » ile birlikte bu teşkilâtın esas bütçesinin de taayyün edeceği zamana kadar caridir.

YÜZ KIRK İKİNCİ MADDE — « İş dairesi » nin merkezde veya vilâyetlerdeki teşkilâtı tarafından vaki olacak talep veya ilân üzerine, ilgili makamların davetine gelmek, istenilen malûmatı vermek, beyannamelerini doldurmak ve iş hayatını takip, murakabe ve teftiş için salâhiyettar memurların yapacakları soruşturma ve incelemelerde ve bunlar tarafından bütün iş yerlerinin ve müstemilâtının her zaman muayene edilmesi hususlarında kendilerine karşı güçlük göstermemek, sor-

gularını doğru ve eksiksiz cevaplandırmak gibi, bu kanunun muhtelif hükümleri mucibince iş verenlere veya işçilere yahud alâkadar görülen diğer kimselere tahmil edilmiş bulunan her türlü mükellefiyetlerin yerine getirilmesi, bu « Daire » nin faaliyete başlaması tarihinden itibaren mecburidir.

Bu mecburiyetlere riayet etmeyen kimseler hakkında, işbu kanunun « Ceza hükümleri » ne aid sekizinci faslında bu gibi haller için konulmuş olan cezalar dahi, kanunun neşri tarihinden itibaren, tatbik olunur.

YÜZ KIRK ÜÇÜNCÜ MADDE — « İş dairesi » nin faaliyete başlaması hakkında İktisad vekâleti tarafından gazetelerle yapılacak ilânlarda yazılı tarihten itibaren, bu vekâlettteki « İş ve işçiler bürosu » mülgadır.

Onuncu fasıl

Son hükümler

YÜZ KIRK DÖRDÜNCÜ MADDE — Bu kanun, neşri tarihinden bir yıl sonra meridir. Ancak « İş dairesi » teşkilâtına aid hükümlerin meriyeti, kanunun neşri tarihinde başlar.

YÜZ KIRK BEŞİNCİ MADDE — Bu kanunun meriyte girdiği tarihten itibaren, 1325 tarihli « Tatili işgal kanunu » ile « Ereğli havzai fahmiyesi amelesi » hakkındaki 10 eylül 1337 tarihli ve 151 numaralı kanunun, « İş kanunu » hükümlerine muhalif olan hükümleri mülgadır.

YÜZ KIRK ALTINCI MADDE — Bu kanunun icrasına « İcra Vekilleri Heyeti » memurdur.

TASHİH

Sayfa	Sütun	Satır	Yanlış	Doğru
49	2	10	meyanında	hayatında
53	2	20	memuriyetlere	mecburiyetlere
55	Mazbataya, aşağıdaki imzalar da ilâve edilmelidir:			
	Istanbul	İzmir	Sinob	
	Yaşar yazıcı	Hüsnü Çakır	Yusuf Kemal Tengirşenk	