

**İş Kanununun bâzı maddelerinin değiştirilmesi hakkında Kanun tasarısı ve Ekonomi, Gümrük ve Tekel ve Ticaret Komisyonları mütalâaları ve Çalışma Komisyonu raporu (1/570)**

T. C.

*Başbakanlık*

*Muamelât Genel Müdürlüğü*

*Tetkik Müdürlüğü*

*Sayı: 71-1334, 6-2050*

30 . V . 1949

Büyük Millet Meclisi Yüksek Başkanlığına

3008 sayılı İş Kanununda değişiklikler yapılması hakkında Çalışma Bakanlığınca hazırlanan ve Bakanlar Kurulunun 18 . V . 1949 tarihli toplantısında Yüksek Meclise sunulması kararlaştırılan Kanun tasarısının gerekçesiyle birlikte sunulmuş olduğunu saygılarımla arz ederim.

Başbakan

*Ş. Günaltay*

**GEREKÇE**

Çalışma Bakanlığı 4841 sayılı Kuruluş Kanunu ile kendisine verilen salâhiyetlerin ve tevdi edilen vazifelerin gerektirdiği sosyal ve millî dâvaların takip ve tanzimine, Yüksek Meclisin gösterdiği yolda devam ederken; sosyal meselelerimizi tanzim edildiği zaman için ele alıp tedvire bağlayan ve daha ziyade sanayileşme çalışmalarımıza birlikte ortaya çıkabilecek ihtiyaçları önceden karşılamak istediğinin bir neticesi olan «İş Kanunu» nu bugün eihanın ve yurdumuzun değişen bünyesi ve sosyal politika telâkkisi ile ahenkleştirmek için tekrar bir gözden geçirilmesi zaruretiyle karşılaşılmıştır.

Bununla beraber 10 seneyi müteceviz bir zaman zarfındaki tatbikat devresi İş Kanununun dayandığı ana prensipler ve taşıdığı zihniyet itibariyle milletimizin bu alandaki ihtiyaçlarına geniş ölçüde uygun bulunduğunu ve son Dünya harbi dolayısıyla çıkarılan Millî Korunma Kanunu ile bu kanunun birçok koruyucu hükümlerinin muvakkaten bertaraf edilmesi gibi bütün güçlüklerle rağmen tatbikatta yer tutabilen garantileri onun umumi yapısını vücuda getiren prensiplerdeki isabeti teyit etmiştir.

Binaenaleyh ana prensiplere dayanan esasi hükümlere sadık kalmak üzere bir taraftan 10 yılı müteceviz bir zamanın idari bakımdan kazandırdığı tecrübeler, diğer taraftan ihtiyaçlarıyla teması muhafaza etmeye önem verdiğimiz işçi ve iş veren'lerimizin bu husustaki düşünce ve dilekleri ve yabancu mem'leketlerin mevzuatına ait tetkiklerle bütün dünya milletlerinin sosyal ilerleme alanındaki değerli rehberi ve yardımcıları olan Milletlerarası Çalışma Bürosunun aydınlatıcı neşriyatı bir arada gözden geçirilerek 3008 sayılı İş Kanunumuzun yurdun ihtiyaçlarına daha iyi intibakını sağlamak ve işçinin, iş verenin ve Devletin bu kanundan beklediği faydaları daha kuvvetle tahakkuk ettirmek üzere bu kanunda yapılması zaruri ve müstacel görülen değişiklik'ler ve ekler aşağıda mucip sebepleriyle arz edilmiştir.

Madde 1 : Doğrudan doğruya iş veren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahs ile mukavele yapmış işçilere ait ücretlerin tamamen ve muntazaman verilmesini sağlamak üzere, İş Kanununun 1 nci maddesinin 4 ncü fıkrasının sonuna 4772

sayılı Kanunun 74 nci maddesinde kabul edilmiş olan esasa muvazi olarak «Bu araçlarda asıl iş verenler müştereken ve müteselsilen sorumludurlar» cümlesi eklenmiş ve bu suretle eskiden olduğu gibi işçi alacaklarından sade asıl iş veren değil fakat onunla beraber araçlar da sorumlu tutulmuş ve işçi ücretlerinin teminatı kuvvetlendirilmiştir.

**Madde 2 :** Kanunun hangi iş yerlerine uygulanacağını gösteren bu madde aşağıda gösterilen kıstaslar bakımından bu şümulün genişletilmesini ve kanunun şümul ve istisnaları arasındaki hududun tatbikatta tereddüde mahal vermiyecek surette vuzuhlandırılmasını hedef tutmaktadır :

A) Bu maddenin (A) fıkrasında «mahiyeti itibariyle yolunda işliyebilmesi için günde en az 10 işçi çalıştırmayı icabettiren iş yerlerine» kanunun tatbikını esas tutan hüküm değiştirilerek kanun hükümleri işçi çalıştıran her iş yerine teşmil edilmek suretiyle bütün iş hayatımızda hâkim olması gereken nizamın bütünlüğü içine alınmıştır. Bu suretle bir taraftan işçinin haiz olacağı hakları iş yerinde çalışan kimselerin sayısına tâbi tutmak gibi adalet icaplarıyla telifi güç olan bir duruma nihayet verilmiş diğer taraftan esasen birtakım mevzuat hükümlerine göre küçük ve büyük işletmeler arasında büyük işletmeler aleyhine tesis edilmiş olan farkın bu kanun ile iş verenlere tahmil edilen mükellefiyetlerin de inzimamiyle büyük işletmelerin tâbi olduğu kanuni kayıt ve güçlüklerden kurtulmak üzere küçülmeye ve parçalanmaya doğru sevkeden gayriiktisadi tesirler önlenmiş dolayısıyla millî sermayenin rantabilite bakımından daha verimli olan büyük işletmeciliğe doğru yönelmesi hususundaki tabii seyrin denklenmesi sağlanmıştır.

B) Kanunun eski metninde istisna olarak gösterilmiş olan çiftçilik ile deniz ve hava işleri şeklindeki tâbirlerin sarih şümulünü tâyin etmek hususundaki tatbikatta güçlükler göz önüne alınarak maddeye bu tâbirlerin hudutlarını çizmeye yarıyacak bir vuzuh verilmiştir.

C) Bu maddenin 3 nci fıkrasına «alelûmum ev hizmetleri» kelimeleri ilâve edilerek evlerde çalışan ve çalışma şekillerinin kontrolü çok güç bulunan bu sınıf işçiler de kanun şümulünden hariç bırakılmıştır.

Ç) İş Kanununun çalışan şahıslar itibariyle şümulünü gösteren hükümlerinde olan 5 nci maddesi, umumi olarak bütün şümul ve istisnaları içinde toplayan, 2 nci maddeye aktarılmış şukadar ki mevcut 5 nci maddenin 1 nci ve 2 nci fıkralarında gösterilen istisnalar 10 yıllık tatbikatın lüzumlu kıldığı değişikliklerle kanunun maksat ve gayesine daha uygun bir şekilde sıralanmıştır.

Filhakika; İş Kanununun 5 nci maddesinin 2 nci fıkrası tatbikatında birçok ihtilâflara yol açan istisna şartları muaddel şekle göre hususi iş yerlerine kıyaslanabilecek Devlet işletmelerinde çalışanların işçi tarifine dâhil olacak vasıfta bulunmaları şartıyla bu kanuna tâbi olmaları kabul edilmekte buna mukabil bu işletmelerde aylıklı memur durumunda bulunanlar Devletin genel, katma ve özel bütçelerinden aylık veya ücret alan memur ve mütsahdemler gibi istina edilmektedir.

Bu maddeye yeniden eklenen son iki fıkradaki hükümlerle iş verenlerin işletmeye başladıkları iş yerlerini ve işin nev'iyle işçi sayısını ve diğer lüzumlu malûmatı İş Kanunu uygulamaya görevli makama bildirmeleri ve kanuna tâbi tutulan iş yerleri hakkında ilgililere yapılacak tebligat üzerine bunlar tarafından vâkı olabilecek itirazlara ait idari işlemler kaidelere bağlanmıştır.

**Madde 5 :** İhtiva ettiği hükümler muaddel 2 nci madde metnine ithal edilmiş olduğundan bu madde kaldırılmıştır.

**Madde 7 :** Kanunun maddeleri arasındaki münasebetin ahenkli bir halde bulunması için ve tadil edilen eski 2 nci madde dolayısıyla kalkmış olan (B) bendi hükmünün tatbikını sağlamak üzere, bu madde de değiştirilmiş ve maddenin başına konulan bir kayıt ile mevsimlik işler hakkında da tüzük çıkarılabilmesi temin edilmiştir.

**Madde 13 :** Bu maddenin tadilinde müddeti muayyen olmıyan sürekli iş akitlerinin iş bitmeden önce, işçi veya iş veren tarafından feshinin tatbikatında birçok suiistimallerle ve müşküllerle karşılaşıldığından bunları önleyici esasların tesbiti cihetine gidilmiştir.

A) Akdin feshi için eski metinde tâyin edilmiş olan ihbar mühletinin kısa tutulmuş olması,

işçiye iş, iş verene işçi bulma imkânını vermekte tatminkâr olmadığından bu mühletler iki misline çıkarılmıştır.

Bu tadil ile ihbar mühletleri esasen iki misline çıkarılmış olduğundan işçilerin bedenen ve fikren çalıştıklarını tâyin hususunda tatbikatta görülen müşkülât dolayısıyla ve işçiler arasında bir fark yaratmamak gayesiyle bu gibi işçilere ait ihbar mühletlerinin iki misli olması hakkında eski metinde bulunan hüküm kaldırılmıştır.

B) Tatbikatta çok rastlanan fesih hakkının kötüye kullanılması keyfiyetini iş verenin hak ve hürriyetlerini de koruyarak önleyebilmek için bu maddenin 3 nci fıkrası olarak bu gibi hallerde yukarıda tasrih edilmiş olan mühletlere ait ücretlerin üç misli tutarında tazminat ödeme mükellefiyeti vaz'edilmiştir.

C) Kanunun eski metninde kıdem tazminatının akdin yalnız iş veren tarafından feshi halinde verileceği şeklindeki anlayışa müsait bulunmasından bu yoldaki tatbikatın Yargıtayın akdin işçi tarafından feshedilmesi üzerine de işçinin kıdem tazminatının verilmesi icabedeceği hakkında içtihat kararı ile değişmesi gerektiğinden metnine hem bu sarahatin verilmesi ve hem de bu mükellefiyetlerden kurtulmak için 15 ve 16 ncı maddenin tatbiki cihetine gidilmesini önleyebilmek üzere tadil edilen bu maddenin 4 nci fıkrası tedvin edilmiş; ayrıca işçilerin daha kısa zamanda kıdem hakkını kazanmaları ve böylelikle iş yerine bağlanmaları için bu fıkraya eski metinde kıdem tazminatına eşağ olan beş senelik hizmet müddeti üç seneye indirilmiştir.

Ç) Bu maddeye beşinci bir fıkra eklenerek bu kıdemlerin hesabında eski metinde sarahat bulunmaması hasebiyle müşkülâta uğranıldığından işçilerin kıdemlerinin aynı iş yerinde muhtelif fâsullarla yapılan iş akitlerinde bilfiil çalıştıkları müddetlerin mecmuu nazara alınarak hesaplanması ve böylelikle işçilerin yıpranma karşılığı olan kıdem tazminatının daha âdilâne bir esasa bağlanması sağlanmıştır.

D) Bu maddeye son bir fıkra eklenerek bir iş yerinin muhtelif hukuki sebeplerle el değiştirilmesi halinde o iş yerinde emeği geçmiş olan işçilerin kıdem hakları hakkında ne yolda işlem yürütüleceği saarahatle tesbit edilmiştir.

Madde 16 : Bu maddenin 1 nci bendinin (a) fıkrasının sonundaki «yahut işçi deruhde ettiği işi yapamayacak hale gelirse» ve 2 nci bendinin (c) fıkrasının sonundaki «yahut işin yolunda işlemesini bozacak hareketlerde bulunursa» ibareleriyle tedvin edilmiş olan hükümler tatbikatta bu kıstasların saarahatle tâyinine imkân bulunamaması ve bu hakkın daima kötüye kullanılması hasebiyle kaldırılmıştır.

Madde 18 : Bu maddenin eski metninde asgari had olarak tâyin olunan ve tatbikatta iş verenler tarafından daima bu hükme dayanılarak verilmekte olan günde 2 saatlik iş arama izinlerinin ihtiyaca cevap vermediği bilhassa şehirlerden uzak iş yerleriyle büyük şehirlerdeki iş yerlerinde çalışan işçilerin, bu izinlerinin yollarda geçtiği görülmüş olduğundan bu hali önlemek için bu maddenin sonuna yapılan ilâve ile işçiye bu izinlerin birleştirilerek kullanılması hakkı sağlanmıştır.

Madde 23 : Bugünkü hayat pahalılığı ve para kıymetinin düşmüş olması nazarı itibara alınarak bu maddede asgari para miktarı (30) liradan (60) liraya çıkarılmıştır.

Madde 24 : Tatbikatta çok raslandığı ve işçileri zarara soktuğu için bu maddenin üçüncü sarıtına askeri mükellefiyetten başka kanuni çalışma mükellefiyetleri için de bir hüküm konulmuştur.

Diğer taraftan; mukavelenin münfesihi sayılabilmesi için beklenilmesi lâzımgelen zaman zarfında işçi ücretinin işlemeyeceğini tesbit eden hüküm karşısında 3502 sayılı Hava Taarruzlarına Karşı Pasif Korunma Kanunu ile bu kanunun tatbik şeklini gösteren tüzük ve diğer kanunlarda bu gibi ahvalde ücret ödenmesini âmir hükümlerin mahfuziyeti de kabul edilmiştir.

Ayrıca maddenin sonuna her hangi bir askeri ve kanuni mükellefiyet dolayısıyla işinden mahrum edilmiş olan işçilerin mükellefiyetlerinin sona ermesini takip eden iki ay içinde eski işlerine dönmek istedikleri takdirde tercihan işe alınmalarını temin edecek bir fıkra ilâve edilmiştir.

Madde 29 : Bu maddenin askerî iş yerlerine ait iç yönetmeliklerin Millî Savunma Bakanlığınca tasdik edileceği hakkındaki hükmü memleket işçilerinin iş şartları arasında bir vahdet temin etmek ve öteden beri birçok şikâyetlere yol açan askerî iş yerlerindeki işçilerle diğer işçiler arasındaki müsavatsızlıkları bertaraf etmek için kaldırılmış ve bunların tasdiklerinin de diğer iş yerlerine ait iç yönetmelikler gibi Çalışma Bakanlığınca verilmesinin işin mücerret bir evrak tasdikından ibaret olması ve bu muamelede her hangi bir askerî sır veya hususiyetin mevzuubahis olması itibariyle bir mahzur görülmemiştir.

Ayrıca bu maddenin sonuna ilâve edilen bir fıkra ile 10 kişiden az işçi çalıştıran iş yerlerine tatbik edilmemesi hüküm altına alınarak ufak iş yerleri, tatbik imkânsızlığı düşünülerek bu maddenin tahmil ettiği külfetten kurtarılmıştır.

Madde 32 : Eski metin asgari işçi ücretinin tâyin ve tesbiti işini Bakanlığa tevdi etmiş bulunmaktadır. Bu hususta yabancı uzmanların Bakanlıklar mümessillerinin iştirakiyle Bakanlığımızda yapılan incelemeler sonunda elimizde bu işe ait istatistikler ve doküman bulunmaması hasebiyle memleketin tamamına şâmil asgari ücretlerin tesbitine imkân görülemediğinden bu maddeye yeni bir hüküm konularak, her mıntakanın hususi hayat ve geçim şart ve endekslerine ve işin icaplarına göre ayrı ayrı ve mıntakavi asgari ücretler tesbiti için her mahallin özelliklerini yakinen bilen şahıslardan teşekkül edecek mahallî komisyonlara bırakılması eihetine gidilmiştir.

Bu maddeye ilâve edilen 2 nci bir fıkra ile bu komisyonlarca tesbit edilen asgari ücretler hakkında gerek iş verenlere gerek işçilerle bunların sendikalarına Çalışma Bakanlığı nezdinde bir itiraz hakkı tanınarak bu vesile ile icabeden mıntakalarda bu hususta Bakanlığın da incelemeler yapabilmesi ve nâzım rolünü oynuyabilmesi sağlanmıştır. Ayrıca maddenin sonuna bu komisyonların teşkil tarzları hakkında bir hüküm konulmuş ve bunların çalışma tarzlarının ilgili bakanlıkların mütalâaları alınarak Çalışma Bakanlığınca tesbit edileceği esasa bağlanmış ve ikinci maddede kanun şümülünden hariç tutulan ev hizmetleri işçileriyle ziraat işlerinde çalışanların ücretleri hakkında da bu madde hükmünü tatbik için Çalışma Bakanlığınca yetki verilmiştir.

Madde 34 : Eski metin iç yönetmeliklerinde zaman esasına göre gündelik, haftalık, aylık ücret tediye şekillerinden birini kabul etmiş olan iş verenlerin bunu akort, saat hesabı esaslarından biriyle değiştireceği vakit bunun zaruri sebeplerini Çalışma Bakanlığı teşkilâtına bildirilmelerini hükme bağlamış fakat bunun aksini yani akort ve saat hesabı ücret esaslarından zaman esastan birine yapılacak ücret tediye şekilleri değişikliği hususunda meskût kalmıştır.

Bu hususta kanun koyucunun gayesi her hangi bir iş yerine muayyen iş şartlarıyla girmiş olan işçiye almakta olduğu ücret bakımından bir istikrar sağlamak ve iş verenlerin piyasa şartlarıyla hemahenk olarak ücret tediye şartlarını değiştirmemesi ve böylelikle işçi ücretleri bakımından menfaat sağlamaması olduğuna göre aynı mahzur akort veya saat hesabıyla ücret tediye şekline zaman esaslı ücret tediye şekillerine geçirmekle de mümkün olacağına göre yeni metin'e bu mahzur da önlenmiş bulunmaktadır.

Madde 42 : Bu maddenin (b) fıkrası sonu ile III ncü bendi sonuna birer parça ilâve edilerek eski metnin meskût bıraktığı ara dinlenmelerinin hal ve icaplara, iklim şartlarına veya işin hususiyetine göre uzatılması veyahut fasılah olarak kullanılması keyfiyeti sarahatle hükme bağlanmıştır ve bâzı ahvalde dinlenme ve yemek yerlerinin darlığı veya teknik icaplar dolayısıyla bir iş yerinde aynı şubede çalışan işçilere hep birden dinlenme vermek imkânı olmıyan yerler için nöbetleşe dinlenme yapılması sağlanmıştır.

Madde 51 : Bu maddenin son kısmı değiştirilerek işçilerin ve bunlara ait malûmatın sık sık değişmesi dolayısıyla cetvel tutmak imkânsızlığı ile karşılaşan iş verenler bu külfetten kurtarılmış ancak bir iş yerinde çalışan işçilere ait bir kaydın bulunması kâfi görülmüştür.

Diğer taraftan gelbe kadınların durumu pek umumî mahiyette nazara alınmış olduğundan bu hususa dair olan hüküm «Gebe kadınların 25 nci maddede yazılı devreye ait durumlarını» şeklinde tadil edilmek suretiyle daha vâzih bir hale sokulmak istenilmiştir.

Madde 53 : Eski metne nazaran mühim bir değişiklik yoktur. Mucip sebepler madde metninde mündemiğdir.

Madde 56 : Eski metindeki mutlak hükme göre işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti tüzüğüne uymıyan ufak bir husus için iş yerlerinin tamamen kapatılması gerekmekte ve bu hal tatbikatta ekonomik bakımdan birçok mahzurlar doğurmakta idi.

Yeni maddenin (c) ve (g) fıkralarının sonuna ilâve edilen hükümlerle Çalışma Bakanlığı teşkilâtına, iş yerlerinde işçilerin sağlığını koruma ve İş Emniyeti Tüzüğüne uymıyan makine veya aletlerin mühürlenmesi suretiyle bunların işçi sağlığı veya iş emniyeti bakımından tehlike arzeden işlemlerine mâni olmak yetkisi verilmiştir ki, böylelikle tehlike arzeden kısım, makine ve aletler yüzünden bütün iş yerinin kapatılması ve bu suretle hem işçileri işsiz bırakmak hem de iş verenin işini tamamiyle durdurmak zarureti önlenmektedir.

(ç) fıkrasına ilâve edilen bir cümle ile evvelce yalnız yarı kapalı ve açık iş yerleri için tanınmış olan, iş yerini kurmadan evvel beyanname, plân, kroki, fotoğraf vererek kurma izni almak mükellefiyetinden istisna edilmiş olmak keyfiyeti tatbikatta arzettiği güçlükler ve kanunun bir işçi çalıştırılan iş yerlerine de teşmili dolayısıyla ufak inşaat işleri gibi süreksiz işlerle avukat yazıhanesi gibi sanayiden sayılmıyan işlere de teşmil edilmiş ve böylelikle bu gibi iş yerlerinin iş verenleri hiç de lüzumu olmıyan bir külfetten kurtarılmıştır.

(e) fıkrası hükümleri, tatbikatta birçok güçlüklerle ve suiistimallere yol açtığı gibi bu hususun Devlete ait bir vazife olduğu ve bunun için bütçeye icabeden tahsisat da konmakta bulunduğundan tamamen kaldırılmıştır.

Madde 78 : Bu maddeye tatbikatta karşılaşılan güçlükleri bertaraf etmek üzere ikinci fıkra olarak ilâve edilen kısımlar, muvakkat veya mevsimlik iş yerlerinde ve 20 den fazla işçi çalıştırmamak kaydıyla mümessil işçi seçmek mecburiyeti kaldırılmış bu mükellefiyet işçilerin isteğine bırakılmıştır.

Bu tadilâta muvazi olarak, (mümessil işçi seçimi mecburi olmıyan iş yerlerinde) gerek toplulukla iş ihtilâfı gerekse tek başlı iş ihtilâfı hâdis olduğuzaman ne yolda hareket edilmesi gerektiği hakkında (A) ve (B) fıkralarındaki hükümler tedvin edilmiştir.

İş verenle işçiler arasında çıkacak, « tek başlı » yahut « toplulukla » iş ihtilâflarını kotarmak için iş verenle veya vekili ile konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmaya çalışmak ve işçi arkadaşlarının haklarını aramakla görevli olan mümessil işçilerin akitlerini feshetmek suretiyle mümessil işçilik vazifelerinin gereği gibi yapılmasına imkân vermiyen iş verenlerin bu gibi keyfi ve haksız hareketlerine mâni olmak maksadiyle; işinden çıkarılan mümessil işçinin şikâyeti üzerine keyfiyetin İş Kanununun 81 nci maddesinin B fıkrasındaki esaslar dairesinde uzlaştırma yoluyla, uzlaştırma kabül olmadığı takdirde keyfiyetin il hakem kurulunca halli esası konmuştur.

Ayrıca toplulukla iş ihtilâfı çıkaran işçilerin de muhtelif bahanelerle işlerinden uzaklaştırılmalarını önlemek ve sendikaların iş hayatında düzenleyici roller almasını sağlamak kastıyla kanun ve bu hususa ait Tüzükteki nısbatı ve şartları haiz olmak kaydıyla bu işçilerin mensup oldukları sendikalara da toplulukla iş ihtilâfı çıkarmak yetkisi verilmiştir. Böylelikle aynı zamanda sendikaların uzlaştırma ve tahkim müessesesine bir tüzel kişi ve taraf olarak iştiraki temin edilmiştir.

Ekleen bir fıkra ile, iş ihtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğüne sendikalara verilen bu yetkinin ne yolda kullanılacağını gösterir özel kaideleri, « İş İhtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü» nde tâyin ve tasrih etmek üzere Bakanlık'a bir yetki tanınmaktadır.

Madde 89 : Bu maddeye bir cümle ilâvesiyle, Yüksek Hakem Kurulunu teşkil eden ve daima resmî iş saatleri dışında toplayıp adedleri günden güne fazlalaşan ihtilâfları tetkik külfetine katlanan başkan ve üyelerin ve raportörün bu yorucu çalışmalarını karşılamak maksadiyle ve miktarını bütçe imkânlarına göre bu husustaki tüzükte tâyin etmek kayıt ve şartıyla bir hakkıhuzur verilmesi ve böylelikle işlerin daha salim ve daha düzgün yürümesini sağlamak cihetine gidilmiştir.

Madde 92 : Çocukların ve kadınların gece, işçilerin günlük çalışma müddetinden fazla ve gebe ve emzikli kadınların kanuna aykırı çalıştırılmaları gibi işçinin sağlığını, emniyetini ve hukukunu ihlâl eden ve sosyal bünyeyi ve düzeni sarsan ve bu kanunda suç sayılan fiillerin temadisini önlemek maksadiyle 3008 sayılı Kanunun 97 nci maddesine dayanılarak çıkarılacak İş Murakabe ve Teftiş Tüzüğünde tasrih edilecek mühim ve müstacel hallerde tatbik edilmek şartıyla İş Mura-

kabe ve Teftişiyile vazifeli memurlara bu hususta bir yetki verilebilmek üzere bu maddeye bir cümle eklenmiştir.

Madde 96 : Teşkilâtımızın darlığı dolayısıyla bilhassa muvakkat ve süreksiz işler yapılan iş yerlerinin açılıp kapanmasından zamanında haberdar olunamaması birçok işçinin İş ve Sosyal Sigorta kanunları bakımından, haklarının ziyaa uğramasını intaç etmektedir.

Bu noksanı karşılamak üzere açılacak her iş yeri için iştigal ettiği konuya göre esasen vilâyet, belediye veya bayındırlık teşkilâtından ruhsat almak mecburiyeti bulunduğu göz önüne alınarak iş verenler ve iş yeri hakkındaki malûmatın, ilgili dairelere Çalışma Bakanlığı teşkilâtına bildirilmesini sağlamak üzere bu maddenin sonuna bir fıkra eklenmiştir. Ayrıca maddenin son fıkrasındaki 48 saatlik müddet tatbikatta edinilen tecrübelere göre çok kısa görüldüğünden bir haftaya çıkarılmıştır.

Tasarı madde 2 : Birleşmiş Milletler İktisadi ve İhtimai Konseyinin 10 Mart 1948 tarihindeki toplantısında Dünya Sendikalar Birliğinin teklifi üzerine, aynı işleri yapan kadın ve erkek işçilere eşit ücret verilmesi hakkında Konseyin bütün Birleşmiş Milletler üyesi Devletleri milliyet, ırk, dil ve din farkı gözetmeksizin bu prensipi her alanda uygulamaya davet ettiği mezkûr Konseyin mukarretatından anlaşılmıştır. Esasen Birleşmiş Milletler Andlaşmasında ve Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Statüsünde mevcut olup Yakın ve Orta - Doğu İstanbul Çalışma Konferansında da Hükümet Delegemize desteklenen bu prensipe bu madde ile kanuniyet verilmesi düşünülmüştür.

Tasarı madde 3 : Tatbikatta 3008 sayılı İş Kanununun halen mer'î olan ceza hükümlerine ait faslında kabul edilmiş bulunan müeyyidelerin çok hafif ve para kıymetinin düşmesi dolayısıyla müessiriyetini büsbütün kaybetmiş olduğu görülerek bu madde ile eski metindeki para cezalarının asgari hadleri beş misline çıkarılmış ve âzami hadleri kaldırılarak bu eihet hâkimin takdirine bırakılmıştır.

Tasarı madde 4 : 3008 sayılı İş Kanunu ile bu tasarıda mecburiyet olarak konulmuş bulunan hükümlere riayetsizliği önlemek üzere bu madde eklenmiştir.

Tasarı madde 5 : Ceza hükümlerine ait 8 nci faslında kaldırılması düşünülen 109, 111 ve 120 nci maddelerinin yerini tutmak üzere hazırlanmış olan bu madde suçun tekrar işlenmesi halinde tekerrire ait hükümlerin müessiriyetini ve kabiliyeti tatbikiyesini sağlayıcı esasları ihtiva etmektedir. Şöyle ki :

A) Bâzi büyük iş yerlerine verilmekte olan para cezaları, iş verenlerin kanun ahkâmını tatbika icbar edecek kuvvette bulunmamaktadır. Suçun tekerrürü halinde tekrar para cezası verildiği takdirde istenilen neticeyi elde etmekte aynı sebeple mümkün olmamaktadır. İş verenler, kanun ahkâmını tatbik etmektense, para cezasını vermeyi tercih etmektedirler. Halbuki; tekerrür halinde, para cezasıyla birlikte hapis cezası verildiği takdirde kanun ahkâmının tatbiki sağlanmış olabilir.

B) Türk Ceza Kanununda ve 3008 sayılı İş Kanununda kabul edilen esaslara göre; tekerrür ahkâmının tatbik edilebilmesi için evvelce verilmiş olan cezanın infazı şarttır. Halbuki; para cezasının azlığı ve buna mukabil tahsil masrafının çokluğu gibi sebeplerle ceza olarak hükmedilen para tahsil edilememekte ve netice itibariyle para cezası eksriya infaz dilememektedir. İkinci defa aynı suç işliyen iş verene tekerrür ahkâmı tatbik edilemiyerek bunun yerine «İçtima» ahkâmı tatbik edilmektedir ki, bu suretle ceza istenildiği müessiriyeti temin edecek derecede teşdit edilmiş olmaktadır.

Tasarıda bu mahzuru bertaraf etmek üzere; « . . . evvelki suça ait mahkûmiyeti kesinleştikten sonra tekrar suç işliyen kimse . . . » tekerrür ahkâmının tatbiki esası tesbit edilmiş bulunmaktadır.

Millî Korunma Kanununun 68 nci maddesinin II numaralı fıkrasında dahi daha evvelce aynı esas kabul edilmiş ve tasarının hazırlanmasında bu esastan mülhem olunulmuştur.

Tekerrür halinde hapis cezası müeyyidesinin tatbiki da yine bu esasın kabulü ile mümkün olabilecektir.

**Tasarı madde 6 :** Adalet Bakanlığının teklifi üzerine, Asliye Ceza mahkemelerinde halen görülmekte olan dâvaların fazlalığı göz önünde bulundurularak sulh ceza mahkemelerinde görülmesi mümkün olan ve hafif hapis ve hafif para cezasını gerektiren hususlara ait dâvaların bu mahkemelerde gördürülmesi hususu sağlayıcı bir madde tasarıya ilâve olunmuştur.

### Ekonomi Komisyonu mütalâası

*T. B. M. M.*

*Ekonomi Komisyonu*

*Esas No. 1/570*

*Karar No. 10*

23 . XII . 1949

### Yüksek Başkanlığa

Çalışma Bakanlığınca hazırlanıp Meclise sunulan 3008 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkındaki Kanun tasarısının Çalışma Komisyonuna havale buyuru'ması ve adı geçen komisyonun mütalâamızın alınmasına lüzum görmesi üzerine, 16 . XI . 1949 tarihli ve 6/1-570 sayılı tezkereleriyle komisyonumuza gönderilen tasarı, Çalışma Bakanlığı temsilcileri de hazır buldukları halde incelenip görüldü.

Bu tasarıda, iş hayatına getirilmek istenilen yeni bir gelişme, İş Kanunundan sonra hazırlanan kanunlardaki hükümlerle mevcut hükümlerin ahengi, tatbikatta görülen noksanların ıslahı ve nihayet şimdiye kadar edinilmiş tecrübelere göre mevzuatın memleket realitelerine uygunluğu derpiş olunmaktadır.

Bu esasları sağlamak maksadiyle, halen yürürlükte bulunan 3008 sayılı İş Kanununun 19 maddesi değiştirilmekte, yeni müeyyide maddeleri konulmakta ve Kanunun tatbikat elâstikiyetini muhafaza edebilmesi, teşkilâtın ise zamana ve bu sahadaki imkânlarla göre hareket serbestisini daima elinde bulundurabilmesi için de hükümlerin merhale merhale tatbikına dair Bakanlar Kuruluna salâhiyet istenilmektedir.

Komisyonumuzca, heyeti umumiyesi itibariyle kabule şayan görülen tasarının bilhassa getirdiği yeni hüküm üzerinde durulmuştur. Bu yeni hüküm, İş Kanununun tatbik sahasını, en az 10 işçi çalıştıran iş yerleriyle çizilmiş eski hududundan, tek işçi çalıştırılan iş yerlerine kadar genişletmektedir.

Memleketimizin sosyal ve ekonomik bünyesi bakımından çok çeşitli hususiyetler taşıyan,

adecleri büyük yekûnlar tutan ve çalışma sahaları bütün memleketi kaplıyan bu küçük iş yerlerine ve buralarda çalışan işçilere kadar iş kanunu hükümlerini, bütün faydalar ve mükellefiyetleriyle bir anda tatbikim her bakımdan mabal olduğu meydandadır.

Bununla beraber, kanunların getirdiği imkânlar ve vecibelerden aynı vasif ve şartları haiz olan yerlerden ve vatandaşlardan bir kısımına hisse çıkarmak ve diğer kısmını bunun dışında bırakmak Kanunun umumiliği prensipine de uymamaktadır.

Bunun yanbaşında iş yerini ve işçiyi tarif eden umumi hükümler iş hayatını ve çalışanları bir kül halinde mütalâa ettiği cihetle iş yerlerinin küçüklüğü, iş sahasının genişliği ve işçi vasfındaki özellikler gibi sebeplerle bu umumi tariflerin değiştirilmesi de gerekir.

Şu hale göre ilk bakışta birbirine zıt görülen bünye ve teşkilât imkânsızlığı ile, Kanunun istisnasız tatbiki hükmünün teklifi başlı başına bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

Komisyonumuz, kanunun umumiliği prensipi ve bu tarif içinde İş Kanunu hudutlarının tek işçi çalıştıran iş yerlerine ve tek işçiye kadar genişletilmesini bir hedef olarak ve çalışma hayatımızın tanziminde yarınki ufkun şimdiden gösterilmiş olması bakımından yerinde bulmuştur.

Ancak İş Kanununun bütün bu iş yerlerinde ve bütün işçilere derhal tatbikının imkânsızlığını da ehemmiyetle göz önünde tutarak bunun safha safha genişletilmesi ve her merhalede en iyi tatbik şartları tahakkuk ettirilmeden mütaakıp merhaleye geçilmemesi ve bu merha-

lelerin işin nevi, mahiyeti, iş yerinin hususiyeti, teşkilâtın müsaadesi gibi müessir âmillerle ahenkli olarak ele alınması, mevzuatın zedelenmemesi ve tatbikatının selâmeti bakımından zaruri görülmüştür.

Bu itibarla ve bütün bu seyyal hallerin kanun maddeleri içinde her tarafıyla bugünden ayarlanmasının da mümkün olamayacağı düşünülerek bu ayarlamamın Bakanlar Kuruluna sekizinci madde ile verilecek salâhiyetle sağlanmasının da yerinde olacağı mütalâa edilmiştir.

Bu esas nokta üzerinde ehemmiyetle durduktan sonra, kanunun maddeler halinde tedvini bu mevzuun ihtisas komisyonu olan Çalışma Komisyonuna terettüp ettiği cihetle, tasarının diğer maddeleri üzerindeki komisyon görüşü de aşağıya not halinde yazılmıştır :

İkinci maddede : Deniz ve hava nakliyatı ile tarım işlerinde bu kanunun tatbik edilmeyeceği tasrih ve bu sahanın alâkalı diğer kanunlarda yer alacağı ifade edilmiştir. Bu tasarı ile zaman iştiraki ve ahengi bakımından bu kanunların da bir an evvel hazırlanması kayda değer görülmüştür.

Mütaakıp fıkradan, meselâ belediye temizlik işçileri, itfaiye mensupları gibi işçilerin bu hükümlerden faydalanamayacakları anlaşılmaktadır. Bu cihet doğru görülmemiş ve bu gibilerin de, çalıştıkları yerler, eşhasa ait iş yerlerine benziyorsa, bunlara da İş Kanunu hükümleri tatbik edilmesinin yerinde olacağı mütalâa olunmuştur.

Maddenin son iki bendinin, iş veren ile çalışma teşkilâtını karşılıklı duyurma mükellefiyetine tâbi tuttuğu halde, hüküm tek taraflı olarak yazılmıştır. İki tarafa ait vazife ve mükellefiyetlerin açıkça yazılması yerinde olacaktır.

Yedinci maddede : Çıkarılacak tüzüklerin, alâkalıları tereddüde sevketmemesi için hususi bir ehemmiyeti haiz olduğunu, bu madde vesilesiyle kayda değer buluyoruz.

On üçüncü maddede : İş veren, dilerse, işçiye tazminatını peşin vererek ihbar mükellefiyetine riayet etmiyebilmelidir. Bazan iş yerinin selâmeti de bunu icabettirir. Maddenin bu bakımdan tavzihi iyi olur.

On altıncı maddede : II nci bölümdeki «benzerleri» kelimesi hükme genişlik veriyor. Tat-

bikatta ihtilâf doğurmasından endişe olunabilir.

Yirmi dördüncü maddede : Maddenin ikinci bendinde «rıza ile mukavelenin» feshedilmesi halinin nazara alınması suretiyle birçok münazaalar şimdiden önlenmiş olacaktır.

Yirmi dokuzuncu maddede : Bu yönetmeliklerin, işlerin guruplarına ve mahiyetlerine göre tipler halinde Bakanlıkça mütehassıslarına hazırlatılıp matbu nümuneler olarak iş yerlerine gönderilmesi anlayış ve tatbik farklarını ortadan kaldıracığı için, isabetli olur.

Maddenin son hükmünün ise şöyle yazılması kanunun ruhuna daha uygun düşecektir :

«10 kişiden daha az sayıda işçi çalıştırılan yerlerde bu madde hükmünün uygulanması ihtiyaridir.»

Otuz dördüncü madde : 10 kişiden daha az sayıda işçi çalıştıran iş yerlerinde de, hiç olmazsa işlerin mahiyeti, nev'i ve iş sahalariyle yerlerinin hususiyetleri de nazara alınarak, asgari yevmiyenin tâyini, İş Kanununun umumilik prensipine uygun düşer.

Elli altıncı madde : Çalışma hayatıyla alâkalı diğer kanunlar hükümlerinin de birlikte mütalâasıyla, iş verenlere bu sahadaki mükellefiyetlerin hepsinin bir defada halli suretiyle formalitelerin azaltılması bu madde münasebetiyle kayda ve temenniye değer görülmüştür.

Doksan ikinci madde : Bütün bu teftişlerin, iş yerinin çalışmasını bozmayacak ve işi durdurmayacak şekilde tanziminin maddede tasrihi ile, tatbikatta görülecek huzursuzluk şimdiden bertaraf edilmiş olur.

Müeyyide maddeler : Tasarıda üçüncü, dördüncü, beşinci ve altıncı madde hakkında, bu maddelerin mahiyetleri ve benzeri mevzuatın ahenkli olması bakımlarından, Adalet Komisyonundan da mütalâa alınmasını isabetli görmekteyiz.

Çalışma Komisyonuna havale buyurulmak üzere Yüksek Başkanlığa sunulur.

Ekonomi Ko. Başkanı	Sözcü	Kâtip
Giresun	Ankara	Balıkesir
<i>I. Sabuncu</i>	<i>H. O. Bekata</i>	<i>A. Ağabeyoğlu</i>
Denizli	Elâzığ	Gaziantep
<i>C. Çalgüner</i>	<i>M. Arpacı</i>	Bekir Kaleli
		İmzada bulunamadı.

<b>İstanbul</b> Cihad Baban İmzada bulunamadı.	<b>İzmir</b> Lâtife Çeyrekbaşı İmzada bulunamadı.	<b>Muş</b> H. Dayı	<b>Ordu</b> Mehmet Futun İmzada bulunamadı.	
<b>İzmir</b> B. N. Arıman	<b>Kayseri</b> Ö. Taşçıoğlu	<b>Marşin</b> Abdülkadir Kalav İmzada bulunamadı.	<b>Ordu</b> Arif Hikmet Onat İmzada bulunamadı.	
			<b>İçel</b> H. Atalay	<b>Malatya</b> A. Taşangil

### Gümrük ve Tekel Komisyonu mütalâası

*T. B. M. M.*

*Gümrük ve Tekel Komisyonu*

*Esas No 1/570*

*Karar No. 5*

25 . XI . 1949

#### Yüksek Başkanlığa

3008 sayılı İş Kanununun bâzı maddelerinin değiştirilmesi ve bâzı maddeler ilâvesiyle birkaç maddenin de kaldırılmasına ait Kanun tasarısı hakkında Komisyonumuzdan mütalâa talebini havi Çalışma Komisyonu Başkanlığının Yüksek Başkanlığımızdan havaleti 16 . XI . 1949 tarih ve 8 karar numaralı tezkere üzerine keyfiyet 23 . XI . 1949 tarihinde Çalışma ve Tekel Bakanlıkları temsilcileri de hazır bulundurularak Komisyonumuzca görüşmeler yapılmıştır.

Gerek 3008 sayılı Kanunda gerek bu kere müzakeresini yaptığımız tâdil tasarısında iş sahasında ve çalışma yerlerinde her türlü ihtimal derpiş edilerek varit görülen en hafif suçlar ve karşılığı cezalar dahi tâyin ve tesbit edilmiş bulunmaktadır.

Hâl böyle iken tasarıda tâdilen tanzim edilmiş 92 nci maddenin son fıkralarında murakabe ve teftiş cihazına bu kanunda suç sayılan halleri gördüklerinde tesislerin yani iş yerleri-

nin kapatılması salâhiyeti verildiği anlaşılmalıdır. Halbuki teftiş cihazını vazifeleri sırasınca icra hizmetlerinden uzak tutmak mer'î bir esastır. Bundan başka tasarı her suçu ve karşılığı cezayı tesbit etmektedir. Bu itibarla müfettişlere takdiri bir salâhiyet verilmesi doğru görülmediği gibi bu salâhiyetin en hafif bir hatası iş hayatını ve büyük tesisleri müteessir edeceği daima mümkündür.

Gerçi murakabe ve teftiş vasıtalarını bu salâhiyetleri tüzüklerle takyit edileceği ilâve maddede yazılı bulunmakta ise de esasen kanun tasarısında böyle bir salâhiyet hükmünün bulunması doğru olmayacağından bu hükmün tasarıdan çıkarılması uygun görüldüğünü kayıt ile tasarı tasvip edilmiş bulunduğunu arz ederim.

G. ve T. Komisyonu Başkanı

Gümüşane

*T. Tüzün*

### Ticaret Komisyonunun Mütalâası

*T. B. M. M.*

*Ticaret Komisyonu*

*Esas No. 1/570*

*Karar No. 24*

10 . XII . 1949

#### Yüksek Başkanlığa

Çalışma Komisyonunun 16 . XI . 1949 tarih 1/570 sayılı ve 5 numaralı kararı gereğince 16 . XI . 1949 tarihinde Yüksek Başkanlıkça

Komisyonumuza havale buyurulan «3008 sayılı İş Kanununun bâzı maddelerini değiştiren kanun tasarısı» Çalışma Bakanı ve Bakanlık

mümessillerinin huzuriyle Komisyonumuzda incelendi, varılan neticeleri aşağıda sırasıyla arz ederiz:

1. Tasarının 1 nci maddesiyle değiştirilen İş Kanununun 7 nci maddesi: 3008 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde yapılan tadilatla kanunun şümulü 10 ve daha fazla işçi çalıştırılan yerlerden bir işçi çalıştırılan yerlere kadar genişletilmektedir. Küçük iş yerlerindeki işçilerin de sosyal kanunlarla sağlanan menfaatlerden faydalanmaları tabii görülmekle beraber, 10 kişiden daha az işçi çalıştıran küçük iş yerlerinin İş Kanununun bütün hükümlerinin yüklediği vebeleri yerine getirmeleri onların iktisadi durumları dolayısıyla, her zaman kabil olamayacağından 3008 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin C fıkrasında vaz' olunmuş bulunan esasa mütenazır olmak üzere, tasarının 7 nci maddesinin başına (gerek 10 kişiden aşağı işçi çalıştırılan iş yerlerinin mahiyetleri ve ekonomik durumları, nazara alınarak 3008 sayılı Kanunla bu kanun hükümlerinden kendilerine tesmili kararlaştırılacak hususlar ve gerekse) cümlesinin ilâvesi lüzumlu ve faydalı olacağı mütalâa edilmiştir.

2. Tasarının 1 nci maddesiyle değiştirilen İş Kanununun 13 ncü maddesi: Tasarıdaki 13 ncü maddenin sonunda «Aynı kıdem müddeti için bir defadan fazla tazminat ödenemez» kaydı mevcut ise de bu hüküm iltibasa mahal bırakacak mahiyette olup, kâfi sarahati ihtiva etmediğinden aynı maddenin C fıkrasının 6 ncı bendinin sonundaki hesapların kelimesinden sonra (Tazminatı alarak iş yerinden ayrılan bir işçi tekrar o iş yerine girdiği takdirde tazminat bakımından kıdemi girdiği günden itibaren başlar) cümlesinin ilâvesi lüzumlu görülmüştür.

3. Tasarının 1 nci maddesiyle değiştirilen İş Kanununun 16 ncı maddesi: Bu maddede yapılan değişiklik iki küçük fıkranın çıkarılmasından ibaret olduğu halde bütün madde tekrar yazılmıştır. Her hangi bir değişiklik yapılmıyan uzun maddenin yeniden yazılmasına mahal olmayıp, 16 ncı maddenin 1. Sıhhi sebepler sunlardır kısmının A bendinin sonundaki «Yahut işçi deruhde ettiği işi yapamıyacak hale gelirse»

Ve II nci paragrafın E bendinin sonundaki «Yahut işin yolunda işlemlerini bozacak hare-

ketlerde bulunursa» hükümleri çıkarılmıştır diye iktifa edilmelidir.

Aynı mülâhazanın diğer bu kabil maddeler hakkında da göz önünde tutulması yerinde olacaktır.

4. Tasarının 1 nci maddesiyle değiştirilen İş Kanununun 18 ncı maddesi; bu maddede yapılan değiştirmede günde 2 saatten az olmak üzere işçiye iş araması için verilecek iznin, işçinin talebi halinde bu saatlerin birleştirilerek fâsılasız olarak kullanılacağı esası konulmuştur. İşçinin kıdem süresine göre bu müddet birkaç gün sürebilir. İş veren derhal yeni işçi de bulamamış ise, bu takdirde işini durdurmak zorunda kalır. Bu hale meydan kalmamak üzere, 18 ncı maddenin 5 ncı satırının talep edildiği kelimesinden sonra, (. . . ve iş verence de kabul olunduğu takdirde) cümlesinin ilâvesiyle iş arama izninin birleştirilerek kullanılması keyfiyetini, iki tarafın talep ve muvafakatine bırakmanın daha münasip olacağı mütalâa edilmiştir.

5. Tasarının 1 nci maddesiyle değiştirilen İş Kanununun 32 ncı maddesi, asgari işçi ücretlerinin tesbiti esaslarını tanzim eden tasarının 32 ncı maddesinin ilk fıkrasında asgari ücretin lüzum görülecek yerler ve işler için tesbit ettirileceği esası konulmuş ise de, bir mahaldeki muhtelif iş kollarında faaliyette bulunan iş yerleri bulunmasına ve her işin hususiyet ve mahiyetine göre, ilk alınacak işçilerinin veya aile ümum işçilerinin en az ücretleri başka başka sebep ve âmiller ve şartlar yüzünden aynı olmayacağından asgari işçi ücretlerinin mahal- len veya iş kolu itibariyle tâyin ve tesbiti sırasında bu cihetin nazara alınması zaruri görülmektedir. Bu sebeple bu maddenin ilk fıkrasındaki yerlerde ve işlerde kelimesinden sonra (işin hususiyet ve mahiyeti göz önünde tutularak) cümlesi ilâve edilmelidir.

Maddenin 4 ncü fıkrasındaki ekonomi kelimesinden sonra (ve ticaret) kelimesi ilâve edilerek Ekonomi ve Ticaret Bakanlığının bugünkü adı yazılmalıdır.

Asgari ücretleri tesbit edecek heyet arasında, mahallî hususiyetleri ve işin icaplarını en iyi bilmesi gereken Ticaret ve Sanayi Odalarından ve bu mahallî komisyonların icabında tarım işlerine ait asgari ücretleri de tâyin edeceğine göre de ziraat odalarının mümessili bulunması

faydalı görülerek bu maddenin 4 ncü fıkrasının teşkilâtından bir mümessil kelimesinden sonra (ve işin mahiyetine göre Ticaret ve Sanayi Odası ile veya varsa Ziraat Odasından gönderilecek bir mümessil) cümlesinin fıkraya ilâvesi lüzumlu görülmüştür.

6. Tasarımın 1 nci maddesiyle değiştirilen İş Kanununun 56 ncı maddesi, 3008 sayılı İş Kanununun 56 ncı maddesi bir iş yerini kurmak ve işletmek için Çalışma Bakanlığından kurma ve işletme belgesi alınmasını âmir bulunmaktadır. Bakanlık ve teşkilâtı bu belgeleri, müracaat tarihinden itibaren en çok 20 şer iş günü içinde vermek mecburiyetindedir. Bir iş yerini tesis edip faaliyete geçirmek için yalnız Çalışma Bakanlığı cephesinden, âzami süre nazara alındığı takdirde, 40 iş günü tatil günleri de nazara alınırsa; 45, 46 gün beklenecek demektir. Bu müddetler âzami olmakla beraber, her hâdisede ve müracaatlara bu müddetler kullanılmamış olsa bile hakkında tatbik edilen iş yerlerinin bu kadar uzun müddet faaliyete geçmemesinden işçi, iş veren ve bunların aileleri ve bilhassa memleketin ekonomisi zarar görecektir. Bu müddetlerin azaltılması faydalı olacağı düşünülmüştür.

Bu sebeple 56 ncı maddesinin A ve B bentlerindeki kurma izni için konulan en çok 20 iş günü «en çok 10 iş günü» ve aynı fıkralarda işletme belgesi verilmesi için tesbit edilen en çok 20 iş günü de «en çok 5 iş günü» olarak değiştirilmesinin uygun olacağı mütalâa edilmiştir.

56 ncı maddenin (C) fıkrasında izah olunan hal ve şartlarda iş yerinin idareten kapatılabileceği hakkında mevcut olan hüküm, her hangi bir takdir hatasını önliyecek veya tahdit edecek ve bilhassa mücbir sebepler yüzünden vukubulan veya ikmal edilemeyen eksiklerin mevcudiyeti tesbit edildiği takdirde bu gibi hallerde münasip bir önem verilmesi ve suiniyetle ikmal edilmediği kanaatine varılan iş yerlerinin idareten kapatılması hususlarını nizamlamak maksadıyla 56 ncı maddenin (C) fıkrasının 11 ncı satırındaki (A) bendinde yazılı asıl vesika ile değiştirilir, cümlesinden sonra, (Eksiklerin ikmal edilmemesi iş verenin elinde olmayan sebeplerden dolayı meydana geldiği anlaşılacak olursa bu husus göz önünde tutularak yeniden münasip bir önem verilir) cümlesinin ilâvesi lüzumlu görülmüştür.

7. Tasarımın 1 nci maddesi ile değiştirilen ve İş Kanununun 92 ncı maddesi : Komisyonumuz, bu maddeye Hükümetçe ilâvesi düşünülen hükümden başka esas maddenin ihtiva ettiği hükümlerin üzerinde durmak lüzumunu duymuştur. İş murakabe ve teftişine yetkili memurlara, iş verenin bileümle evrak, kuyudat ve ticari defterlerini ve ticarete mütaallik vesikalarını ve muamelelerini her gün ve her hangi bir surette görmek, muayene etmek, araştırmak gibi iş hayatı ve işin icabı ile hiç ilgisi olmayan hususlarda lüzumsuz yere iş sahipleri üzerinde mânevi tazyik havaşı yaratan geniş salâhiyetler verilmiş olması ve iş teftişine yetkili kimselerin alâkalıları çağırması halinde bir mühleti ihtiva etmeden gelmek mecburiyetinin konulması mahzurlu görülerek, 3008 sayılı İş Kanununun 92 ncı maddesinin aşağıdaki gibi kaleme alınması uygun görülmüştür.

Madde 92 : «91 ncı madde hükmünün tatbiki için, iş hayatının takip, murakabe ve teftişiyle mükellef olan makamlar veya yetkili memurlar iş yerlerini, işin yürütülme tarzını ve ilgili defter, evrak ve hesapları, alât ve edevat, cihaz, makina, iptidai maddelerle iş için gerekli olan malzeme ve teferruatını 93 ncü maddede yazılı esaslara riayet edecek lüzum hâsıl oldukça; ve işçilerin hayatına, sağlığına, emniyetine, tekâmülüne, istirahatına veya ikametine ait olan tesisat ve tertibatı, her zaman görmek, gezmek, araştırmak, muayene ve tetkik etmek ve bu kanunda suç sayılan fiillere rasladığı takdirde iş murakabe ve teftiş tüzüğünde tasrih edilen şekillerde yalnız bu halleri menetmek yetkisini haizdirler.

Gerek iş verenler veya vekilleri, gerek işçiler ve gerekse keyfiyetle ilgili sair şahıslar, takip, murakaba ve teftiş ile muvazzaf makamlar veya memurlar tarafından çağrıldıkları zaman teftişin yapıldığı iş yerine hemen ve daireye davet edildiklerinde mütaakıp ilk iş gününde gelmek, ifade ve malûmat vermek, gerekli olan vesika ve delilleri getirip göstermek ve icabı halinde tevdi etmek ve 1 ncı fıkrada yazılı salâhiyetleri dâhilinde vazifelerini ifa etmeleri için kendilerine karşı her türlü kolaylıkları yapmak ve bu yolda vâkı emir ve taleplerini taallülsüz yerine getirmekle mükelleftirler.»

8. Tasarımın 1 nci maddesiyle değiştirilen İş Kanununun 96 ncı maddesi, bu maddeye Hükümetçe ilâve edilmesi teklif olunan hükmün ko-

nulması uygun görülmele beraber, gerek İş Kanununun 56 nci ve 96 nci maddeleri hükümleriyle gerek muhtelif mevzuatla vaz'olunan hükümlerin tatbikatta vereceği netice kurma ve işletme belgeleri almak bakımından iş sahibi muhtelif makamlara müracaat etmek mecburiyetinde olduğundan aynı maksadın temini için bu suretle çeşitli mercilere baş vurmak bilhassa zaman kaybı bakımından iş yerinin faaliyete geçmesini çok geçiktirmektedir. Bu yüzden iş yerinin faaliyete geçmesi için lüzumsuz yere kaybedilen zaman zarfında bir taraftan işçi ücret alamamakta diğer taraftan memleket iktisadiyatı telâfisi imkânsız zararlara mâruz kalmaktadır. Bu mühim mahzurları önlemek için kurma ve işletme belgelerinin verilmesi yetkisinin işin her cephesiyle doğrudan doğruya alâkalı bulunan Çalışma Bakanlığı teşkilâtında tevhit edilmesi lâzım ve zaruri görülmektedir. Çalışma Bakanlığı teşkilâtının da bu vazifeleri süratle yapabilecek bir hale getirilmesi icabeder.

9. Tasarımın dördüncü maddesi : Hükümetçe yeniden teklif olunan bu maddede, bu kanunla 3008 sayılı Kanunda yazılı mecburiyet ve mükellefiyetlerden bu kanunlarda ayrıca cezası gösterilmemiş olanlardan her hangi birine riayetsizlik halinde 50 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunacağı yazılı ise de,

Riayetsizlik yapılan mükellefiyetler tasrih edilmediğine göre, bu mecburiyet ve mükellefiyetin mahiyeti ne olursa olsun asgari cezası 50 lira ağır para cezası hükmolunacak demektir. Bu ceza, benzeri mükellefiyete riayet etmeyenlerden cezası kanunda tesbit edilenlere nazaran ağır ve gayriâdilâne olacağından bu maddenin 3 ncu satırındaki riayetsizlik halinde kelimesinden sonra (suçun mahiyetine göre emsali nazara alınmak suretiyle münasip bir ceza hükmolunur) cümlesinin ilâve edilmek suretiyle zikrolunan mahzurların bertaraf edilmesi lüzumlu görülmüştür.

10. Tasarımın 5 nci maddesi : Yeniden teklif olunan bu maddede tekerrür halinde 3 günden aşağı olmamak üzere hafif hapis cezası konulmaktadır.

İş Kanununda konulmuş olan mecburiyet ve mükellefiyete riayetsizlik halinde bir cezaya çarpılmış olanın bu riayetsizliği tekrar işlemesi halinde mutlak olarak 3 günden aşağı hafif hapis cezası verilmesi memleket realitelerine ve işin icaplarına göre çok ağır ve mahzurlu neticeler tevhit edebilir. Ve meselâ ihbarsız işinden ayrılan ve bu yüzden ceza gören bir işçi bir müddet sonra aynı iş yerinde veya başka bir iş veren yanında bir iş aldıktan sonra her hangi bir sebeple işini ihbarsız bırakmış olsa bu maddede göre mutlaka 3 günden az olmamak üzere hafif hapis cezası alacaktır. Buna benzer birçok misaller verilebilir. Bu sebeple, hem her tekerürde hapis cezası verilmesi esasının konulması hem de bu cezanın âzami haddinin tâyin edilmiş olması mahzurlu görülmekte ise de, ancak bu cezanın konulması hakkında Bakanlıkça ileri sürülen lüzum ve zaruret göz önüne alınarak cezanın azami ve asgari hadlerinin tahdidi suretiyle mahzurlarının azaltılması uygun görülmüştür. Bu görülmüş olmakla beraber kanunda suç sayılan fiilleri suiniyetle tekrar ıka etmiş olan ilgilinin suiniyetinin derecesi göz önünde tutulmak kaydıyla mükerrer fiili için hâkim tarafından bir gün ile otuz gün arasında değişmek üzere hafif hapis cezasının hükmolunması uygun görülmüştür.

Bu sebeple maddenin 4 ncu satırındaki ayrıca kelimesinden sonra (hâdisede suiniyetin mevcudiyet ve derecesine bakarak bir günden otuz güne kadar hafif hapis cezası hükmolunur) tarzında, cümle ile değiştirilmesi lüzumlu görülmüştür.

Çalışma Komisyonuna tevdi edilmek üzere saygı ile arz olunur.

Başkan	Sözcü	Kâtip
Ankara	Gazianteb	Niğde
A. Çubukcu	C. Alevli	H. Ulusoy
Kars	Kars	Kayseri
F. Aktaş	A. Sürmen	H. Ürkün
Muş	Niğde	Tokad
H. Dayı	V. Sarıdal	R. Önder
Trabzon	Trabzon	Van
A. Sarılioğlu	M. Yarımbyık	M. Koçak

Çalışma Komisyonu raporu

T. B. M. M.

Çalışma Komisyonu

Esas No. 1/570

Karar No. 19

11 . I . 1950

Yüksek Başkanlığa

3008 sayılı İş Kanununun bâzı maddelerinin değiştirilmesi hakkındaki tasarının Çalışma Komisyonu gerekçesidir

3008 sayılı İş Kanununda bâzı değişiklikler yapılması hakkında Çalışma Bakanlığınca hazırlanan ve Bakanlar Kurulunun 18 . V . 1949 tarihli toplantısında Yüksek Meclise sunulması karargir olan ve Başbakanlığın 30 . V . 1949 tarih ve 6/2050 sayılı yazısıyla Meclis Başkanlığına sunulan tezkeresine bağlı tadil tasarısı ve gerekçesi Meclis Başkanlığının 31 . V . 1949 tarih 1/570 numaralı havaleleriyle Komisyonu muza tevdi kılınmış ve komisyonumuz; ilk toplantısında tasarının ilgisi bulunan Ekonomi ve Ticaret ve Gümrük Tekel Komisyonlarının mütalâaları alınmasını muvafık görerek mütalâalarını aldıktan sonra Çalışma Bakanı ve İşletmeler ve Çalışma Bakanlıkları temsilcileriyle tetkikına başlanmıştır.

Hükümetin mütalâasını dinledikten sonra gelen tasarının üzerinde durmuş ve Türkiye İş Kanununun mülga Mecelle ile tedvin edildikten sonra tatbikatının ehemmiyetlice ilerletildiğini ve nihayet Mecellenin ilgasıyla borçlar hukukunda işçiliğe çirak ve kalfa ve usta haklarında olmak üzere bâzı haklar tanındığını ve nihayet 1936 senesinde Yüksek Meclisçe hususi bir mahiyet arzetye başlayan ve milletler camiasında iktisadi kalkınma ile bir işçilik zümresinin teşekkül neticesi bâzı hususi hükümlere ihtiyaç hâsıl olduğunu ve cemi hakların müdafaası sistemine gidilmesinden bir İş Kanununun tanzimine zaruret hâsıl olduğunu görerek 3008 sayılı Kanunun tedvini cihetine gidildiğini görmüştür. 13 sene zarfında bu kanun tatbik edilirken birçok boşlukların mevcut bulunduğunu gören Hükümetin bugünkü tasarısı getirmiş bulunduğunu da tetkikiyle anlamıştır. Komisyonumuzca yapılan tartışmalar ve incelemeler sonucunda, tatbikatta 3008 sayılı Kanunun, aşağıda maddelerinde izah edileceği vecihle, bâzı hükümlerinin gayrikâfi geldiği, iş-

çinin durumu, düşünceleri iş verenin işçiye karşı hareketleri ve bu sebeple sanayiimizin inkişafı, iktisadi kalkınmamız, milletlerarası tecrübe ve konvansiyonlar memleketimizin hayat ve şartları ve geçim endeksi bâzı tadilleri zaruri kılmış olduğunda ittifak hâsıl olmuş ve maddelere geçilmiştir.

Madde 1 : İşçiyi, iş veren, iş veren vekilini, bunların iş akdinden mütevellit mesuliyetlerini iş yerlerini tarif eden ve tadili istenen maddeye yalnız üçüncü şahısların hukuki mesuliyeti ilâve edilmiştir. Üçüncü şahısların bu mesuliyetleri ancak o iş yerinde veya teferruatında iş deruhde etmiş kimselerden olması ve bu vesile ile iş yeriyle alâkalı bulunması meşruttur.

Bu sebepten maddenin 4 ncü fıkrasına iş veren veya vekili tarafından olmayıp da (aynı iş veya teferruatında iş alan) üçüncü bir şahsın da cümlesinin ilâvesiyle 4772 sayılı Kanunun 74 ncü maddesine mütenazır olarak mesuliyet hükmü ilâve ve müşterek mesuliyet esasına göre (iş verenle müşterek ve müteselsilen sorumludurlar) demek suretiyle madde tadilen kabul edilmiştir.

Madde 2 : İş Kanununun uygulanması lâzımgelen yerleri tâyin ve irae eden bu madde üzerinde ehemmiyetle durulması icabeden hükümleri kapsamı itibariyle Komisyonunda esaslica incelenmiştir.

Madde : A) 3008 sayılı İş Kanuniyle bu kanunun tatbik edileceği yerleri;

B) Tatbik edilmeyeceği yerleri tâyin ve irae ve izah etmektedir.

Bu sebeple de 3008 sayılı Kanunda bu hususa mütaallik dağılmış hükümleri toplamış ve 5 nci madde hükmünü de buraya almıştır.

Hükümet tasarısında, iş hukukuna ve genel hak ve adalet prensiplerine uygun olarak bu kanunun bir işçi çalıştıran iş yerlerine kadar teşmilini ele almış görüyoruz.

Tadili teklif edilen maddeyi gözden geçirin-

ee (c) fıkrasında bu hükmün mevcudiyetini biraz kapalı tarifle ve bir Tüzük çıkarılması ile temininin ele aldığını görürüz. Bu hükmü açıklamak ile maksada varacağımızı düşünen Komisyonumuz; maddenin (A ve B) fıkralarındaki hükme dokunmamış ancak (C) fıkrasında Hükümete icabında bir kişiye kadar tatbik yetkisi tanımıştır. Şu hale göre : A + Bu kanunda yine en az 10 işçi çalıştıran iş yerlerindeki işçi ve iş verene ve iş yerine tatbik olunacaktır.

B) Çalıştırdığı işçi adedi işin vaziyetine göre mevsimlik olan iş yerlerinde işçi adedine göre tatbik edilecektir.

C) İşin mahiyetine, vasfına, ekonomik durumuna göre bir işçi çalıştıran iş yeri bile olsa bu kanunun kısmen veya tamamen tatbikına Bakanlar Kurulu kararıyla Çalışma Bakanlığı yetkili olacaktır. Binaenaleyh 1 işçiye kadar bu suretle atâkalanmak hakkını kanunumuz kabul etmiş oluyor.

Ç) Bu kanunun deniz, hava nakliyatıyla tarımda uygulanmıyacağı bu fıkrada yazılmıştır, eski hüküm de bu hususa mutabık idi.

Halen bu üç kolda ilerilik kaydeden hükümler konmuştur ki o da :

1. Denizlerde iskele ve limanlarda yükleme ve boşaltma ve benzeri işlerle uğraşan işçiler,

2. Hava nakliyatının karadaki yer tesis sanayi işlerinde çalışan işçiler,

3. Tarımın her türlü sanayi işlerinde, orman dâhilindeki tesislerde, çiftliklerde yani ziraat sanatlarında çalışan işçilere metinde bu kanun hükümlerinin uygulanacağıdır.

D) Maddede istisnalar meyanında aile birlik ve samimiyetlerini ve beraberce çalışmak zihniyetini korumak maksadıyla aile çalışmalarında istisna edilmiştir. Ancak aile kaydı mutlak olmakla beraber kanunun iyiye kullanılması için aynı çatı altındaki ev içinde yapılması esası kabul edilmiştir ve ev hizmetleri de istisna edilmiştir.

E) 3008 sayılı Kanunun (5) nci maddesindeki istisnalar buraya alınmış ve hüküm tazyih edilerek maddeye yazılmıştır.

F) Bu kanunun faydalı olarak yürüyebilmesi için Çalışma Bakanlığı teşkilâtının, iş yerlerinin, iş verenin ve işçinin durumlarından daima haberdar olması lâzımdır. Bu sebeple yeni

iş yeri tesis eden devralan veya devreden, tatil eden iş verenlerin fıkranın gösterdiği şekillerde ilgili makama malûmat vermeleri tasrihan hükme alınarak bu fıkra eklenmiştir. Ve madde bu suretle tadilen kabul edilmiştir.

Madde 7 : 3008 sayılı Kanunun 7 nci maddesine; ahiren vuzuh verdiğimiz 2 nci maddenin (C) fıkrasındaki hükümet yetkisinin kullanılması halinde, kanunun tatbik edileceği bu iş yerleri hakkında çıkarılacak tüzüğe, hüküm konmasını açıklıyan bir ilâve yapılmış ve madde bu ilâve ve tadille kabul edilmiştir.

Madde 13 : İş akdinin feshine ve fesih neticesi işlemlere dair olan bu madde; gerek işçinin ve gerek iş verenlerin feshi ihbarı müddetlerini ve gerekse ihbar yapmamak hallerindeki hukuki durumlarını ve işten haksız çıkarmalarda taraflara teveccüh eden malî ve hukuki mesuliyetleri açıklamaktadır.

A) Akdin feshi; esas tadili istenilen maddede işçinin işte bulunduğu müddetlere göre bir haftadan başlamak suretiyle dört haftaya kadar kabul edilmiştir.

Halen bu müddetler iki misline çıkarılmıştır.

B) Evvelce beden işçileri ve fakir işçileri diyerek ayırması güç iki işçi sınıfı göz önünde alınarak müddetler ona göre konulmuş ve fikir işçilerine iki misli müddet bahşedilmiştir.

Halen bu ikilik kaldırılmıştır.

C) İhbar şartına riayet etmiyen taraflar muayyen olan müddetlere ait ücretleri diğer tarafa ödemekle mükellef olduğu gibi işin mahiyetine göre mahkemece hükmedilecek tazminatı verecektir.

Ç) İş veren veya vekili işçiyi sendika üyesi olmak, mümessillik yapmak, şikâyet etmiş bulunmak gibi vaziyet ve hareketlerinden dolayı işten çıkarır ve fesih hakkını kötüye kullanırsa ihbar müddetlerine ait olan ücretlerin üç misli tazminat verecektir.

D) İş veren veya vekili tarafından bu maddede göre veya 3008 sayılı İş Kanununun 16 nci maddesinin (I ve III) ncü fıkralarında kendisine verilen yetkisi dairesinde veyahut askerlik sebebiyle akdi fesih hakkını kullanması ve işçi tarafından da askerlik sebebiyle veya 3008 sayılı İş Kanununun 15 nci maddesinin (I ve II) sayılı fıkraları hükümleri dairesinde akdi fesih hakkını kullanması hallerinde tadili istenen maddede iş verenin işçiye bir kıdem tazminatı

vermesi madelete uygun görülerek hüküm konmuş ve tadil teklifinde de bu eihet tasrihan ve daha uygun olarak tesbit edilmiştir. Ancak:

Eski maddede beş sene aynı iş yerinde çalışan işçiye beş seneden sonraki seneler için konulan bu kıdem tazminatı hükmünde beş seneden evvel çıkarmalara sebep olduğu gibi işçiyi de mağdur etmiştir. Bu sebeple hükmü tadil etmek icabettiğinden evvelâ bu müddet üç seneye indirilmiş ve ayrıca üç seneden sonraki başlıvan seneler için değil üç senenin hesabında iki iş yerine girdiği tarihten kıdem tazminatının hesap edilmesi adalete ve maslahata muvafık görülerek hüküm ona göre konmuştur.

Bu fıkırada kıdem hesabında işçinin aynı iş yerinde veya teferruatında veya aynı adamın mütaaddit iş yerlerinde çalışmış olması esas kabul edilmiştir.

İş yerlerinin devir, intikal gibi el ve iş değiştirmelerinde hukuki mesuliyetin iş verenlere tevehihi açıklanmıştır. Tatbikattaki bu müşkülât da böyle bertaraf edilecek hale konulmak suretiyle tavzihan madde kabul edilmiştir.

Madde 16 : İş verenin akdi hakkı feshini tâyin ve irae eden 3008 sayılı İş Kanununun bu maddesinin 1 nci fıkrasının (A) bendinin son (Yahut isci deruhde ettiği işi yapamayacak hale gelirse) cümlesinin tatbikatta doğurduğu neticeler iş verenin istediği gibi hareket etmesine meydan vermiş ve işçiyi çıkarmak için başka sebebe lüzum bırakmamış olduğu gibi:

Aynı maddenin (II) nci fıkrasının (E) bendinin son (Yahut işin yolunda islemesini bozacak hareketlerde bulunursa) cümlesinin de iş veren için hudutsuz hakkı takdirle işçiyi kovmak hakkını tanıması itibariyle yine tatbikattaki acı neticeleri bu hükümlerin kaldırılmasını icabettirmiş ve Komisyonunda Hükümetin bu teklifini yerinde görerek mezkûr hükümlerin kaldırılmasıyla maddeyi kabul etmiştir.

Madde 18 : Akdin feshi ihbarları için işçiye iş arama müddeti vermek madelet icabıdır. Aynı zamanda iş verenin de işini sekteve uğratmak yine zaruret icabıdır. İşte tarafların karşılıklı hukuku ele alarak Komisyonumuz gelen tadil teklifini; işçinin iş saati zarfında iş arama müddeti olan 2 saatını aynen kullanabileceği gibi birleştirerek dahi tam ve kâmil bir gün halinde kullanmak hakkını kabul etmiştir. Çünkü iş ye-

rinin uzaklığı, yakınlığı iş bulmadaki müşkülât gelin gitme ve işten kalma gibi zorluklar hayli mühim meseleler halinde tecelli etmektedir. Yalnız işçi bu toplu olarak kullanacağı müddetin gününü işi bırakma gününden evvelki günlere göre ayarlayarak iş verene haber verecektir ki, o da bu işçinin yerine işçi bulsun.

Madde bu şekilde açıklanarak tadilen kabul edilmiştir.

Madde 23 : İşçinin haczi caiz olmıyan ücretinin tâvinine dair olan bu madde Hükümetin teklifi vechile geçim şartları nazara alınarak, 60 lira üzerinden kabulü yerinde görülmüştür.

Madde 24 : Mecburi askerlik hizmetinden başka manevra veya her hangi bir sebeple silâh altına alınan işçinin iş verene olan iş akdinin fesih ve infisahına mütaallik olan esas maddeye (Kanuni çalışma mükellefiyeti dolayısıyla işinden ayrılan işçi) cümlesi de konularak kanunun emriyle işinden ayrılan işçi dahi bu hükümden istifade etmesi derpiş edilmiş ve maddeye pasif korunma ve bunun gibi kanunlarla mühim anlarda işe alınan işçilerin fesih için muayyen olan müddet zarfında ücret alabilmelerini sağlamak maksadiyle (şukadarki özel kanunların bu husustaki hükümleri mahfuzdur) diyerek bir cümle ilâvesiyle özel kanunların hükümlerinin tatbikına da yer bırakılmış bulunmaktadır, maddenin sonuna askerî veya kanuni mükellefiyet dolayısıyla alınan hizmeti bittikten sonra dönen işçilerin döndükleri gündünden itibaren iki ay zarfında müracaatları takdirinde tercihan işe alınmaları işçi lehine bir hüküm olarak kabul ile madde tadilen teklif vechile kabul edilmiştir.

Madde 29 : İşçilerin çalıştırılması, inzibati, sağlık koruma ve iş emniyeti noktasından icnetmelik yapıp Bakanlığa tasdik ve ilâna mecbur olan iş verenlerin bu vecibelerini ifa ederken (sosyal yardımlar gösteren) hususların da bu yönetmeliğe alınması maddeye ilâve edilmiş ve yönetmeliklerin (mevzuata aykırı düsmemesi) prensipi vaz'edilmiş ve maddenin birinci fıkrası bu şekilde tadilen kabul'den sonra ikinci fıkrasında bu yönetmeliklerin Millî Savunmaya bağlı iş yerlerine ait olanlarının mezkûr Bakanlıkça tasdikının esas maddede aykırı bir hüküm görülmüş ve halbuki bu yönetmeliklerin askerî surlara alâkası bulunmaması itibariyle birlik temini noktasından bunların tasdikının da Çalışma Bakanlığı

ve yetkili makamları salâhiyetine verilmek suretiyle hükümde beraberlik meydana getirilmiştir. Maddenin sonuna Hükümetçe 10 kişiden aşağı işçi çalıştırılan ve İş Kanununun şümülüne alınmış yerlerde bu hükmün tatbik edilemeyeceği kabul edilmiş ise de bu tasarı'nın ikinci maddesinde kabul ettiğimiz hükümlerde 10 kişiden aşağı yerlerde işin mahiyetine, hususiyetine ve iktisadi durumuna göre bu kanunun bâzı hükümlerinin tatbiki yerinde görülmek suretiyle hüküm kabul edilmiştir ki son fıkra bu yönetmeliklerden lüzum görülenlerinin bir kısmının veya tamamının tatbikına Bakanlık salâhiyettar kılınmak suretiyle fıkra tâdilen kabul edilmiştir.

Madde 32 : Devletçiliğin memleketimizde tatbikında; işçi ve iş verenlerin hususi haklarıyla Devletin umumi hak ve menfaatlerini göz önünde bulundurulmaktadır. Bu sebeple iş hukukunu tanzim ederken grev ve lokavtı kabul etmemiştir. Kanunlarımız bu şekilde hüküm koyarken hayat şartlarına göre işçinin emi hak talehini ve bunu bizzat toplu olarak kabul ettirmek yoluna gitmek teşebbüslerini önlemek için yaşama şartlarına göret kendilerine asgari bir ücret temeli tâyin ve irae etmeli ve iş verene de iş yerini, işçiye karşı tazyik maksadıyla kapamaya kalkmak teşebbüsünü menî için, serbest ücret tâvini hakkında bahsetmiş ve serbest akdi kabul etmek prensibini koymuş ve bu hususlara mütalâlik akit ve menfaat ihtilâflarını âmme teskilâtıyla ve tahkim usulüyle halli ele alarak 3008 sayılı İş Kanununun bugün tadili teklif edilen 32 nci maddesinde asıl olarak asgari ücret tarifesinin bir nizamname ile tesbitini kabul etmiş bulunmakta idi.

Fakat memleketimizin umumi durumun mahallî ve hususi şartları ve işlerin meslek ve sanatların mahiyet ve neveleri ve bölge bölge hayat endeksleri topyekûn bir nizamname içinde asgari bir ücret esas ve temeli koymaya müsait olmamasından mezkûr maddenin tatbikına imkân bulunamamıştır.

Komisyonumuzda izahat veren Hükümet temsilcileri bu hususta yabancı mütehassısların dahi bu mevzuda müspet bir neticeye varamadıklarını ve nihayet bugünkü teklif edilen tadil maddesindeki bölgelere göre teşkil edilecek komisyonlarla bölgelerin hayat şartlarını iş yerlerinin ve işlerinin hususiyet ve mahiyetlerine göre bölge asgari ücretlerinin yapılmasının

bu faydayı sağlıyabileceğini mütalâa ettiklerini beyan etmişler ve Komisyonumuz da uzun münakaşalardan ve alâkalı komisyonların mütalâasını aldıktan sonra bu prensipte mutabık kalmıştır.

Maddeye vuzuh vermek ve tatbikatta kolaylık temin etmek için Hükümet tasarısının birinci fıkrasının ikinci satırında (işin mahiyet ve hususiyeti göz önünde tutularak gerek saat başına veya gündelik yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına yahut iş miktarına göre veya sair şekillerde ödenecek işçi ücretlerinin) cümlelerini ve hükümlerini (sair) şekiller kavdiyle tafsil edici bir duruma ifrağ ederek kabul etmiştir.

Maddenin komisyon teskiline mütadair olan ikinci fıkrası Çalışma Bakanlığı memurunun başkanlığında bir işçi ve bir iş veren mümessili ile Ekonomi ve Ticaret Bakanlığı ve belediye mümessillerinden tesekkül edeceğini göstermekte iken komisyonumuz havat, geçim ve sağlıkla ilgili ve yetkili olan mahallî Hükümet doktorunun ve sendikadan da bir üyenin bulunmasını faydalı görerek komisyonun 7 kişiden tesekkül etmesini yerinde bulmuş ve böylece kabul etmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrası komisyonun toplanma zaman ve usullerivle mümessillerinin seçimlerini Bakanlığın tanzim hak ve salâhiyetini izah etmektedir. Dördüncü fıkra komisyonların asgari ücret hakkında tesbit ve ilân edecekleri miktara karşı tarafların itirazlarıyla bu itirazını tetkik edecek Bakanlıkta kurulacak kurulu açıklamakta ve kurul kararının Çalışma Bakanı tarafından tasvibiyle kesinleşeceğini göstermekte bulunması itibariyle Hükümetin kabulü suretiyle Komisyonumuzca tanzim ve kabul edilmiştir.

Bu asgari ücret tarifesinin ev sanaviinde çalışanlarla tarım işçileri hakkında da tatbiki yetkisi Çalışma Bakanlığına verilmiştir. Fakat mecburi tatbik hükmü kabul edilmemiştir.

Madde 34 : İş yönetmeliklerinde zaman esasına göre ücret tedive şekillerinden birini kabul etmiş olan iş verenin bu tedive şeklini akort ve saat hesabı esaslarından biriyle değiştireceği vakit Bakanlığa malûmat vermek mecburiyetini sağlayan eski madde, aski olarak akort veya saatten gündelik veya haftalık gibi ücret tedive şekline geçmesini ihbarla mükellef tutmamasın-

**dan işçinin aleyhine ve iş verenin lehine bir hüküm ihtiva etmiş bulunduğu görüldüğünden** bu madde tadil ile ikinci şekildeki değiştirmenin de sebepleriyle beraber Bakanlığa bildirilmesi hükmü tavzih edilerek bu madde kabul edilmiştir.

Ayrıca bu maddenin sonuna Hükümetin 10 kişiden aşağı işçi çalıştırdığı yerlere bu hükmün tatbik edilmeyeceği şeklinde teklif yerinde görülmiyerek lüzum görülen yerlerde bu madde hükmünün kısmen veya tamamen uygulanabileceği hükmüyle madde tadilen kabul edilmiştir.

**Madde 42 :** İşçinin dinlenme hakkına taallük eden bu maddede eski maddenin mutlak olarak kaydettiği 8 saat ve 5 saat ile 8 saat arasındaki zaman zarfında geçen müddetlerin ne suretle kullanılacağı gösterilmemiş olması itibariyle B fıkrasında tafsil edilerek iş ve işçi ve iş verene göre ve işin mahiyeti icabı kullanma tarzları tafsil edilmiştir. Bir de dört saatten aşağı çalışanlara da yarım saatlik bir istirahat verilmesi esası kabul ve işin aksamaması için icaplarına göre nöbetleşe dinlenmenin tatbiki uygun görülerek madde tadilen kabul edilmiştir.

**Madde 51 :** İşçi durumlarını Bakanlığa vermekle mükellef olan iş verenlerin yapacakları cetvellerin daha salim ve kolay şekilde tanzimini sağlayan ve iş verene kolaylık gösteren Hükümet tadil maddesi aynen kabul edilmiştir.

**Madde 53 :** Çalışma saati günlük veya haftalık olarak daha aşağı saat ve günlere indirilmesiyle işçiye evvelce sağlanmış ücretin indirilmesini icabetmeyeceğini gösteren bu hüküm aynen kabul edilmiştir.

**Madde 56 :** İş yerlerinin tesisi zamanında ve tesisinden de sonra işçilerin sağlığını koruma ve İş Emniyeti Tüzüğüne uymayan bâzı hususların görülmesiyle iş yerinin tamamının kapatılmasını icabettiren ve bu suretle hem işçiye ve hem de iş verene zarar iras eden bu eski maddenin (C) ve (G) fıkralarının sonlarına (işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti bakımından tehlike arzeden kısmın veya makine yahut alet mühürle-nip eksik tamamlanmaya kadar işletilmesine müsaade edilmez) şeklinde birer cümle ilâvesiyle idareten kapatılacak iş yerlerinin ancak tehlike arzeden kısımlarının ikmali ile iktifa edilmesi ve hükmün sertliğinin bu şekilde yumuşatılmasını Hükümet teklifi veçhile muvafık görüldüğü gibi eski maddenin (C) fıkrasının hükümleri içerisinde ufak iş yerleri için beyan-

name külfetini kaldırmak kasdiyle, fıkradaki, ikinci derecedeki şartlara tâbi tutulan (sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerine ve sanayiden sayılmıyan işlerin yapıldığı iş yerlerine) şâmil değildir diyerek bir cümle eklenmek suretiyle küçük iş yerlerinin ağır mükellefiyetten kurtarılması temin edilmiş bulunmaktadır.

Esasen her türlü harcirah maasrafları Çalışma Bakanlığı tarafından verilmekte olan yeni kurulan veya devam etmekte bulunan iş yerlerinin tetkik ve muayene işlerinde eski maddenin iş verenler tarafından verilmesi keyfiyetine mütedair hükümde neticeden suiistimallere meydan vermesi mütalâası karşısında (E) fıkrası kaldırılmak suretiyle 56 ncı maddenin tadilen kabulü hususundaki Hükümet teklifi aynen kabul edilmiştir.

**Madde 78 :** Tek başlı ve toplulukla iş ihtilâflarının halli hususunda tarafların durumunu ele alan eski madde ihtiyacı karşılamamış olması itibariyle Hükümetçe tadili tensip edilmiş ve teklifinde işçilerin iş yerindeki adedine göre tâyin edecekleri mümessillerinin adedini gösterdikten sonra yeni bir hüküm olarak süreksiz iş yerleriyle senede üç aydan aşağı ve 20 günden az işçi çalıştıran iş yerlerinde de mümessil tayinini ekseriyetin isteğine bırakmak suretiyle işçilerin nasıl ve ne miktar üzerinden mümessil tayin edeceklerini hükme bağlamıştır.

Bu gibi iş yerlerinde çıkacak tek başlı yahut toplulukla iş ihtilâflarını iki tarafın mümessillerinin uzlaşma yoluyla halli öne alınmıştır.

Mümessil işçi seçimi mecburi olmıyan iş yerlerinde ise :

A) Toplulukla iş ihtilâflarında orada mevcut sendikanın âzasının ekseriyetini teşkil ediyor ise bu işçiler sendikanın aracılığını isteyebileceklerini, eğer ki, sendikanın ekseriyeti ihtilâf çıkaranlar değilse iki mümessil ile bu işi halletmeye çalışacakları,

B) Tek başlı ihtilâflarla ise mahkemeye müracaat edileceğini ibraen izah etmiştir.

Mütaakıp fıkralarda ise iş ihtilâfını hal için mümessil olan işçinin akdini fesheden iş verene karşı bu mümessil işçinin şikâyeti üzerine doğrudan doğruya uzlaştırma olmadığı takdirde il hakem kurulu kararının tatbik edileceğine ve ücretin alınacağına mütedair ve evvelce geçen maddeler hükmüne tvfikan bu mümessilin her türlü akdin feshi ihbarı ve tazminatla kıdem

tazminatları hükümlerinin mahfuziyetini ihtiva etmiş bulunmaktadır.

Madde Sendika olan yerlerde bir iş yerindeki üyelerin 10 kişiden aşağı olmamak ve işçi yekûnunun beşte biri kadarını ihtiva etmek üzere birleşmiş işçilerin iş verenle toplulukla iş ihtilâfı çıkarmak hakkı tanınarak işçi üzerinde tutulamayan ve fakat hissedilen iş veren bas-kısını önlemek için Sendikanın omuzlarına mü-him bir vazife tahmil ve aynı zamanda bir mü-dafaa hakkı tanınmıştır.

İşçilerin mümessillerinin seçim müddeti ve değişme şekilleriyle sendikaların toplulukla iş ihtilâfı çıkarmaları halinde uygulanacak özel kaidelerin (İş ihtilâflarını Uzlastırma ve Tah-kim Tüzüğünde) gösterilmesini Bakanlığa vazife veren bu fıkra ile tadilen getirilmiş olan bu madde hükmü Hükümetin teklifi veçhile kabul edilmistir.

Madde 89 : İş ihtilâflarının halline yetkili illerdeki hakem kurullarıyla Ankara'daki Yüksek Hakem Kurullarına gelecek olan toplulukla iş uyuşmazlıklarının kaç gün zarfında bitirileceği bu işlerin kimler tarafından ve ne suretle yapılacağı 82 nci ve 83 ncü maddelerine göre teskil olunacak Yüksek Hakem Kurulu Başkan ve üyelerine ve Raportörüne ne miktar huzur hakkı verileceği bu ve bunlara müteferri hususları ihtiva etmek üzere (İş Uyuşmazlıklarını Uzlastırma ve Tahkim Tüzüğünde) usuller ve hükümler konacağını göstermekte olması itibariyle muvafık görülen Hükümet tadil teklifi aynen kabul olunmuştur.

Madde 92 : İşçinin durumunu ve iş hayatını murakabe ve teftişini yapmak üzere vazifeli bulunan makam ve memurların bu vazifelerini ifa ederken iş yerine ait her türlü tetkikatı yapmaya salâhivetleri tarafların ve Devletin umumi menfaatleri iktizasından olması itibariyle en incecik noktaya kadar araştırmalarını kabul etmek lâzım olmakla beraber ticaret sırları karıştırmak veya ona ittila peyda etmek yollarını kapamakta yine o derece mühim ve kanuni bulunmasından bu maddede tetkik edilebilecek defatir ve evrakın aneak işçilerle alâkalı kısımlarına inhisar ettirilmesi ciheti ele alınmış ve madde hükmü bu veçhe dairesinde tesbit edilerek kabul edilmiş ve ilâve olarak da bu memurların suç sayılan bir işe raslamaları halinde tüzük hükümlerine göre menetmek yetkisi ilâve

edilerek memurların ve iş verenin hak ve vazifeleri gözetilmek suretiyle madde tadilen kabul edilmiştir.

Madde 96 : 3008 sayılı İş Kanunu ile bu kanunun 4772 sayılı Kanunla tadillerinin ve ihtiyarlık sigortası hastalık ve analık sigortası hükümlerinin sâlim olarak tatbik ve iş hayatının esaslıca murakabe ve tanzimi için Çalışma Bakanlığının iş yerleri ve işçilerle iş verenin durumlarından zamanında haberdar olması çok mühim hususi ve umumi menfaatlerin zıyanına meydan vermemek noktasından lâzım ve vaktinde her değişiklikten haber alması faydalı bulunması itibariyle iş yerlerini tetkik ve murakabeye yetkili vilâyet, belediye, sağlık dairelerinin teftiş ve murakabe sonuçları mahallerinde bu kanunun tatbiki ile mükellef iş makamlarına bildirmeleri ve bu suretle kordine çalışılması icabettiğini gösteren bu madde açık ve verimli hükmü ihtiva etmesi itibariyle yerinde görüldüğünden teklif veçhile kabul edilmiştir.

Madde 2 : Bir iş yerinde aynı mahiyette ve müsavi verimle çalışan kadın ve erkek işçiler arasında cinsiyet farkı gözetilerek ücret eşitsizliği yapmak umumi kaide ve prensiplere aykırı düş-tüğünden böyle bir düşünceye meydan verilmemek için tanzim edilmiş olan bu madde teklif veçhile kabul edilmiştir.

Madde 3 : 3008 sayılı İş Kanununun tatbikinde göze çarpan bir boşluğu doldurmak için Hükümetin kabulü ile kaleme alınan bu madde:

Bâzı iktisadi, içtimai ve ticari sebeplerle Lokavt mahiyetini almayacak şekilde ve kanun ve nizam dâhilinde iş yerindeki bir kısım işçilerini toplu sayılacak şekilde kısa fasılalarla işten çıkarmak istedikleri takdirde işçilerin işlerine son vermek isteyen iş verenin son vermeden bir ay önce sebeplerini beyan suretiyle Bakanlığın o yerdeki teşkilâtına yazı ile işlerine son verilecek işçilerin işleri ile işçilerini bildirmesi mecburiyeti konmuştur. Bu suretle bu işçilere Bakanlıkça iş bulmak zaman ve fırsatı verilmiş olacağı gibi işçiye de iş temin etmek fırsat ve müddeti daha evvelden sağlanmış olacaktır. Zaten hileli çıkarma anlaşıldığı takdirde Lokavt memuriyetine ait hükümler tatbik edilecektir.

İşçileri işten çıkarmak iş veren o iş yerinde altı ay sonra tekrar aynı işleri idame ettirmek istediği takdirde derhal ilân edecek ve çıkarılan

işçiler dahi müracaat ettiği takdirde tercihan aynı işçileri alacaktır.

Aksi takdirde son fıkra hükmüne göre işin mahiyetine ve işçi adedine göre 200 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası verecektir.

İşte bu şekilde bir hükmü ihtiva eden üçüncü madde tanzim ve kabul edilmiştir.

Madde 4 : 3008 sayılı İş Kanunundaki para cezalarının asgari hadleri bugünkü iktisadi duruma ve eşya değerine göre (5) misline çıkarılmış ve âzami hadleri Türk Ceza Kanununda gösterildiği için bu hadler kaldırılmıştır. Mezkûr kanunun 115 nci maddesine (hapis) kelimesi konulması lâzımgelirken yanlışlıkla (ağır hapis) diye yazılmış olduğu görülmekle ağır kelimesi kaldırılarak hapis kelimesi ipka edilmek suretiyle madde tadilen kabul edilmiştir.

Madde 5 : 3008 sayılı İş Kanunu ile bu kanunda yazılı mecburiyet ve mükellefiyetlerden bu kanunda ayrıca cezası gösterilmeyen memnu fiilleri ika edenlere suçun mahiyet ve nev'ine, derece ve ehemmiyetine göre 25 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur demek suretiyle tanzim edilen bu madde her hangi bir suretle cezası tâyin edilmeyen ve kanunen suç sayılan efali kapsamış olmak itibariyle kabul edilmiştir.

Madde 6 : Bu kanunla 3008 sayılı Kanunda yazılı suçlarda tekerrür vukuagelirse tekrar cezasında o suça ait ilk para cezasının yarısı nispetinde fazla para cezası hükmolunmakla beraber bu haksız fiili bizzat yapan veya haiz olduğu yetki sebebiyle haksız fiile bizzat sebebiyet veren kimseler aleyhinde hafif hapis cezası hükmolunacağı gibi para cezası ile malî mesuliyet ve hukukî tazminatta tehlike nazariyesine göre mesulübil mal sıfatıyla iş veren de mesul olacaktır.

tır.

Madde bu suretle tadilen kabul edilmiştir.

Madde 7 : Bu kanunda yazılı suçlara ait dâvaların ilgili mahkemelerde görülmesi tabiidir.

Bu maddenin bu şekilde yazılmasının sebebi İş Mahkemeleriyle iltibasa mahal verilmemesi noktasındandır.

Madde 8 : Yukarda kabul edilen hükümlere göre 3008 sayılı İş Kanununun, 5 109, 111 ve 120 nci maddeleri kendiliğinden kalkmış olacağından tavzihan bu madde kaleme alınarak kabul edilmiştir.

Madde 9 : Bu kanunun meriyete yayımı tarihinden gireceğini göstermiş ve madde 10 da da kanunun yürütülmesini Bakanlar Kuruluna vazife vermiş olması itibariyle aynen kabul edilmiştir. Hükümetin tadil teklifi yukarda arz edilen sebeplere dayanılarak bağlı metin şeklinde Komisyonumuzca tasvip edildiğinden Büyük Meclise arz edilmek üzere Başkanlık Yüksek kâtına sunulur.

Çalışma Ko. Başkanı	Sözcü	Kâtip
Erzurum	Delizli	İstanbul
Ş. Koçak	H. Oral	A. R. Arı
Ankara	Burdur	Edirne
M. Aksoley	Dr. M. Ş. Korkut	Fahri Erimçağ
		İmzada bulunmadı.
İstanbul		Kars
Dr. N. Fakaçelli		Dr. Esat Oktay
Manisa		Tokad
Dr. M. Necdet Otaman		M. Özden
İmzada bulunmadı.		
Urfa	Yozgad	Zonguldak
H. Oral	K. Erbek	İ. Ergener
	Zonguldak	
	S. Koçer	

## HÜKÜMETİN TEKLİFİ

3008 sayılı İş Kanununda değişiklikler yapılması hakkında Kanun tasarısı

MADDE 1. — 3008 sayılı İş Kanununun 1, 2, 7, 13, 16, 18, 23, 24, 29, 32, 34, 42, 51, 53, 56, 78, 89, 92, 96 ncı maddeleri aşağıda yazılı şekilde değiştirilmiştir.

Madde 1. — Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın iş yerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye «işçi» denir.

Bir iş akdi dolayısıyla kendi iş yerinde başka bir kimseyi bedenen veyahut bedenen ve fikren çalıştıran şahsa «iş veren» denir.

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

İşçiler, doğrudan doğruya iş veren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş iseler bu araçlar da asıl iş verenle müştereken ve müteselsilen sorumludurlar.

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

Madde 2. — İşçi çalıştırılan her iş yerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların iş verenlerine bu kanun hükümleri uygulanır.

Deniz ve hava nakliyatıyla tarım işlerinde bu kanun hükümleri uygulanmaz. Şu kadar ki,

a) Yükleme ve boşaltma ile ilgili olarak liman ve iskelelerde mavnâ ve benzeri vasıtalarla yapılan işler,

b) Havaacılığın yer tesisleriyle meydan, depo ve atelyelerine ait işler,

c) Her türlü tarım sanatlarına ait işler çiftliklerde ve ormanlar dâhilindeki bina inşaatı fabrika işleri hava hattı ve dekovil inşaatı ve nakliyatı ve çiftliklerin bünyesinde kurulmuş olup ziraat aletlerini ve parçalarını ta-

## ÇALIŞMA KOMİSYONUNUN DEĞİŞTİRİŞİ

3008 sayılı İş Kanununda değişiklikler yapılması hakkında Kanun

MADDE 1. — 3008 sayılı İş Kanununun 1, 2, 7, 13, 16, 18, 23, 24, 29, 32, 34, 42, 51, 53, 56, 78, 89, 92, 96 ncı maddeleri aşağıda yazılı şekilde değiştirilmiştir.

Madde 1. — Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın iş yerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye «işçi» denir.

Bir iş akdi dolayısıyla kendi iş yerinde başka bir kimseyi bedenen veyahut bedenen ve fikren çalıştıran şahsa «iş veren» denir.

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

İşçiler, doğrudan doğruya iş veren veya vekili tarafından olmayıp da aynı iş veya teferuatında iş alan üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş iseler bu araçlar da asıl iş verenle müştereken ve müteselsilen sorumludurlar.

İşçinin, birinci fıkranın tarifi veçhile, işini görmekte olduğu yere «iş 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 müstemilât dahi iş yerinden sayılır.

Madde 2. — Bu kanunun uygulanması aşağıdaki esaslara göre yapılır :

A) Bu kanun, mahiyeti itibariyle yolunda işliyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren iş yerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların iş verenlerine uygulanır. Bir iş yerinin İş Kanununun şümulüne alındığı keyfiyeti iş verene tebliğ edilir. Bu tebliğ iş veren tarafından iş yerinde ilân olunur. İş verenler veya işçileri tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde itiraz edebilirler. Vukubulacak itirazlar kanunun uygulanmasını durdurmaz. İtiraz Bakanlıkça incelenerek kesin karara bağlanır.

B) Yılın her hangi bir devresinde tam ve-

Hü.

mir eden, işçileri zaman zaman diğer ziraat işlerinde çalıştırılan atelyeler dışında kalan ve sanayi karakteri galip mahiyetteki her nevi atelyeler bu kanun hükümlerine tâbidir.

Aynı çatı altında birlikte yaşayan bir ailenin fertleri veya hısımları arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmıyarak ev içinde yapılan işlerle aelûmum ev hizmetleri bu kanunun şümulü dışında kalır.

Genel, katma ve özel bütçelerle belediye bütçelerinden kadro karşılığı aylık veya ücret alan memurlar ve müstahdemler bu kanun hükümlerine tâbi değildir. Ancak iş veren vekili sıfatıyla bunlara taallûk eden mükellefiyet ve mesuliyet hükümleri caridir. Şu kadar ki, bu bütçelerin taallûk ettiği idarelerce işletilen iş yerlerinde çalıştırılan ve işçi vasfını haiz olan müstahdemlere de hususi iş yerlerinin tâbi bulunduğu şartlar dâhilinde bu kanun hükümleri uygulanır.

Bu kanunun şümulüne girecek mahiyette bir iş yerini tesis eden veya devralan veya iş yerinin iştilgal mevzuunu kısmen veya tamamen değiştiren veya kendisine intikal eden bir iş yerini işletmeye devam eden veya iş yeri kapanan iş verenler; bu iş yerinin adresini, çalışan işçi veya müstahdem miktarını, yapılan işin nev'ini ve iş verenin isim ve hüviyetini, adresini, iş yerinin unvanını, intikal şekil ve tarihini işçi çalıştırmaya başladıkları veya iş yerinin kapandığı günden itibaren bir ay içinde o iş yerinin bulunduğu yer için İş Kanununun tatbikına görevli makama bizzat veya taahhütlü mektupla bildirmekle ödevlidirler. Bizzat müracaat edenlere bu müracaatlarını tevsih edici bir belge verilir.

Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette bulunup da İş Kanunu şümulünde bulunmayan iş yerlerinin iş verenleri veya vekilleri yukardaki fıkrada yazılı malûmatı kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir ay içinde o fıkrada gösterilen makama bildirmeye mecburdurlar.

İş kanununun tatbikatını temin ve takibe yetkili makam tarafından bu madde hükmüne göre iş veren veya vekiline işbu kanuna tâbi bulunduğu hakkında yapılan tebliğlere karşı işçi veya iş veren tarafından bir ay içinde Ç-

Ça. K.

ya fazla faaliyette bulunup öteki devrede bütünü faaliyetten kalan veyahut faaliyetini azaltan iş yerleri için bunların faaliyet devresinde yolunda işliyebilmelerini sağlayacak işçi sayısı, kanun hükümlerini uygulamakta esas tutulur.

C) Çalıştırdığı işçi sayısı bakımından yukarda yazılı A fıkrasının tarifine uygun nitelikte olmamakla beraber mahiyetleri ve ekonomik durumları itibariyle bu kanun ile 3008 sayılı İş Kanunu hükümlerinin kısmen veya tamamen, mahal veya iş kolu itibariyle kendilerine teşmili lâzımgelen işler ve iş yerleri Bakanlar Kurulu kararıyla tesbit edilerek Çalışma Bakanlığınca uygulanır.

Ç) Deniz ve hava nakliyatı ile tarım işlerinde bu kanun hükümleri uygulanmaz. Şu kâdarki:

1. Yükleme ve boşaltma ile ilgili olarak liman ve iskelelerde mavna ve benzeri vasıtalarla yapılan işler,

2. Havacılığın yer tesisleri ile meydan, depo ve atelyelerine ait işler,

3. Her türlü tarım sanatlarına ait işleri, çiftliklerde ve ormanlar içindeki bina inşaatı, fabrika işleri, hava hattı ve dekovil inşaatı ve nakliyatı ve çiftliklerin bünyesinde kurulmuş olup ziraat aletlerini ve parçalarını tamir eden ve işçileri zaman zaman diğer ziraat işlerinde çalıştırılan atelyeler dışında kalan sanayi karakteri galip mahiyetteki her nevi atelyeler bu kanun hükümlerine tâbidir.

D) Aynı çatı altında birlikte yaşayan bir ailenin fertleri veya hısımları arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmıyarak ev içinde yapılan işlerle ev hizmetleri bu kanunun şümulü dışındadır.

E) Genel, katma ve özel bütçelerle belediye bütçelerinden kadro karşılığı aylık veya ücret alan memurlar ve müstahdemler bu kanun hükümlerine tâbi değildir. Ancak iş veren vekili sıfatıyla bunlara taallûk eden mükellefiyet ve mesuliyet hükümleri caridir. Şu kadar ki, bu bütçelerin taallûk ettiği idarelerce işletilen iş yerlerinde çalıştırılan ve işçi vasfını haiz olan müstahdemlere de hususi iş yerlerinin tâbi bulunduğu şartlar dâhilinde bu kanun hükümleri uygulanır.

Hü.

İşma Bakanlığına itiraz edilir. Bakanlık meseleyi inceliyerek kesin bir karara bağlar.

Madde 7. — Gerek yılın her hangi bir devresinde tam veya fazla faaliyette bulunup öteki devrede bütün bütün faaliyetten kalan veya yahut faaliyetini azaltan iş yerlerinden her hangi biri veya hepsi için, gerek üçüncü ve dördüncü maddeler mucibince sanayi işleri olmak üzere ayrılanlardan başka çalışma alanlarından bir kısmı veya hepsi hakkında, işin mahiyetinin gerektireceği şartlar dâhilinde, bu kanun hükümlerinin uygulanış tarzını gösteren tüzükler çıkarılabilir.

Madde 13. — Müddeti muayyen olmıyan 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 işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek ikinci hafta nihayetinde;

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

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

Ç) İş üç seneden beş seneye kadar sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek sekizinci hafta nihayetinde muteber olur.

Ça. K.

F) Bu kanunun şumulüne girecek mahiyette bir iş yerini tesis eden veya devralan veya iş yerinin iştilgal mevzuunu kısmen veya tamamen değistiren veya kendisine intikal eden bir iş yerini işletmeye devam eden veya iş yeri kapanan iş verenler; bu iş yerinin adresini, çalışan işçi veya müstahdem miktarını, yapılan işin nev'ini ve iş verenin isim ve hüviyetini, adresini, iş yerinin unvanını, intikal şekil ve tarihini işçi çalıştırmaya başladıklarını veya iş yerinin kapandığını bir ay içinde o iş yerinin bulunduğu yer için İş Kanununun tatbıkına görevli makama bizzat veya taahhütlü mektupla bildirmekle ödevlidirler. Bizzat müracaat edenlere bu müracaatlarını tevsik edici bir belge verilir.

Madde 7 : Gerek 2 nci maddenin B işaretli fıkrasında yazılı işlerden her hangi biri veya hepsi gerek aynı maddenin C işaretli fıkrası gereğince kanun hükümleri kendilerine kısmen veya tamamen teşmil olunan iş yerleri için ve gerekse üçüncü ve dördüncü maddeler mucibince sanayi işleri olmak üzere ayrılanlardan başka çalışma sahalarından bir kısmı veya umumu hakkında, işin mahiyetinin icabettireceği şartlar dahilinde, bu kanunla 3008 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmış tarzını gösteren tüzükler çıkarılabilir.

Madde 13. — Müddeti muayyen olmıyan 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 işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek ikinci hafta nihayetinde;

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

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

Ç) İş üç seneden beş seneye kadar sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek sekizinci hafta nihayetinde muteber olur.

Hü.

Ça. K.

Bu mühletler asgari olup mukavele ile artırılabilir.

İhbar şartına riayet etmiyen taraf yukarıda yazılı mühletlere ait ücretlerin tutarıyla beraber ayrıca işin mahiyetine göre miktarı hâkim tarafından takdir edilecek bir tazminat dahi ödemeye mecburdur.

İşçinin sendikaya üye olması, mümessillik ödevinin icaplarını yapması, şikâyet mercilerine başvurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak fesih hakkının kötüye kullanıldığını göstren diğer durumlarda ayrıca ikinci fıkrada yazılı mühletlere ait ücretlerin üç misli tutarı tazminat olarak ödenir.

İş akdinin iş veren tarafından bu madde veya 16 ncı maddenin I ve III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise 15 ncı maddenin I ve II numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti do'ayısıyla feshedilmesi halinde üç seneden fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam iş senesi için işçiye 15 günlük ücret tutarında bir tazminat verilir.

İşçilerin kıdemleri iş akdinin devam etmiş veya fâsülalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı iş verenin bir veya mütaaddit iş yerlerinde çalıştıkları müddetler nazara alınarak hesaplanır.

İş yerinin devir veya intikali yahut diğer bir suretle bir iş verenden başka bir iş verene geçmesi halinde işçinin kıdemi iş yerindeki hizmetleri yekûnu üzerinden hesaplanır ve bu kıdeme ait tazminatın ödenmesinden iş akdinin feshi zamanındaki iş veren sorumludur. Ancak bu sorumluluk bir sözleşme ile yeni iş verene devrolunabilir. Aynı kıdem müddeti için bir defadan fazla tazminat ödenmez.

Madde 16. — Müddeti muayyen olsun veya olmasın, sürekli iş akitlerinde, iş veren, aşağıda yazılı hallerde, dilerse, akdi müddetin hitamından evvel veya ihbar müddetini beklemeksizin derhal feshetmek hakkını haizdir.

I . Sıhhi sebepler şunlardır:

a) işçinin kendi kaskından veya derbeder hayatından yahut işret iptilâsından veyahut suç

Bu mühletler asgari olup mukavele ile artırılabilir.

İhbar şartına riayet etmiyen taraf yukarıda yazılı mühletlere ait ücretlerin tutarıyla beraber ayrıca işin mahiyetine göre miktarı hâkim tarafından takdir edilecek bir tazminat dahi ödemeye mecburdur.

İşçinin sendikaya üye olması, mümessillik ödevinin icaplarını yapması, şikâyet mercilerine başvurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak fesih hakkının kötüye kullanıldığını göstren diğer durumlarda ayrıca ikinci fıkrada yazılı mühletlere ait ücretlerin üç misli tutarı tazminat olarak ödenir.

İş akdinin iş veren tarafından bu madde veya 16 ncı maddenin I ve III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise 15 ncı maddenin I ve II numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti do'ayısıyla feshedilmesi halinde üç seneden fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam iş senesi için işçiye 15 günlük ücret tutarında bir tazminat verilir.

İşçilerin kıdemleri iş akdinin devam etmiş veya fâsülalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı iş verenin bir veya mütaaddit iş yerlerinde çalıştıkları müddetler nazara alınarak hesaplanır.

İş yerinin devir veya intikali yahut diğer bir suretle bir iş verenden başka bir iş verene geçmesi halinde işçinin kıdemi iş yerindeki hizmetleri yekûnu üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise; bu intikal devresindeki iş verene aittir. İş yeri intikal ile beraber devam ettiği takdirde (hilâfına hüküm olmadıkça) kıdem tazminatı yeni iş verene ait olur. Aynı kıdem müddeti için bir defadan fazla tazminat ödenmez.

Madde 16. — Müddeti muayyen olsun veya olmasın, sürekli iş akitlerinde, iş veren, aşağıda sayılı hallerde, dilerse, akdi müddeti kıtadan evvel veya ihbar müddetini beklemeksizin derhal feshetmek hakkını haizdir.

I . Sıhhi sebepler şunlardır:

a) İşçinin kendi kaskından veya derbeder hayatından yahut işret iptilâsından veyahut suç

Hü.

mahiyetinde bir hareketinden mütevellit olmaksızın bir hastalığa veya ârızaya uğraması takdirinde, bu hastalık veya ârıza Hükümetçe çıkarılacak bir tüzükte tasrih edilecek müddetlerden fazla sürerse;

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

(a) Bendinde sayılı sebeplerden mütevellit ve işçinin sunıtaksirine mahmul olan hastalıklar ve ârızalar aşağıda yazılı (II) işaretli fıkranın (e) bendindeki (devamsızlık) hükümlerine tâbidir.

İşbu sıhhi sebepler için, iş mukavelesinde iş veren tarafından; işçinin lehine olmak üzere yukarıda anılan tüzüğün hükümlerinden daha müsait şartlar tesbiti caizdir.

II - Ahlâk ve hüsnüniyet kaidelerine uymayan haller şunlar ve benzerleridir:

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

b) İşçi, iş verenin veya vekilinin yahut bunların aileleri efradından birinin şeref ve namusuna hâlel getirecek veya ahlâkını ifsat 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 umumi ahlâk bakımından düzgün olmazsa;

ç) işçi, iş verene veya vekiline yahut bunların aileleri efradından birine veyahut iş verenin diğer bir işçisine karşı tecavüz veya tehditte bulunursa, yahut 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 uymıyan hareketlerde bulunursa, yahut üç günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası tecil edilmıyen bir suç işlerse;

e) İşçi, iş verenden izin almaksızın veya

Ça. K.

mahiyetinde bir hareketinden mütevellit olmaksızın bir hastalığa veya ârızaya uğraması takdirinde, bu hastalık veya ârıza Hükümetçe çıkarılacak bir tüzükte tasrih edilecek müddetlerden fazla sürerse;

b) İşçinin bulaşıcı veya istikrah verici bir hastalığa musap olduğu anlaşılırsa (a bendinde yazılı olan tüzükte bu gibi hastalıklar için dahi aynı esaslara müstenit hükümler bulunacaktır.)

(a) Bendinde sayılı sebeplerden mütevellit ve işçinin sunu taksirine mahmul olan hastalıklar ve ârızalar aşağıda yazılı (II) işaretli fıkranın (e) bendindeki (devamsızlık) hükümlerine tâbidir.

İşbu sıhhi sebepler için, iş mukavelesinde iş veren tarafından; işçinin lehine olmak üzere yukarıda anılan Tüzüğün hükümlerinden daha müsait şartlar tesbiti caizdir.

II - Ahlâk ve hüsnüniyet kaidelerine uymayan haller şunlar ve benzerleridir:

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

b) işçi, iş verenin veya vekilinyahut bunların aileleri efradından birinin şeref ve namusuna hâlel getirecek veya ahlâkını ifsat 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 umumi ahlâk bakımından düzgün olmazsa;

ç) işçi, iş verene veya vekiline yahut bunların aileleri efradından birine veyahut iş verenin diğer bir işçisine karşı tecavüz veya tehditte bulunursa, yahut 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 uymıyan hareketlerde bulunursa, yahut üç günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası tecil edilmıyen bir suç işlerse;

e) İşçi, iş verenden izin almaksızın veya

Hü.

meşru bir sebebe istinat etmeksizin ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa her hangi bir tatil gününü takip eden iş günü yahut bir ayda ceman üç iş günü işine devam etmezse; iş yerinin idyönetmeliği veya iş sözleşmesinin şartları gereğince yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri ifadan kendisine vâkı ihtara rağmen imtina ederse;

f) İşçi, kendi kasti veya ağır bir ihmali yüzünden işin emniyetini tehlikeye düşürürse iş verenin malı olan veya malı olmayıp da emaneti altında bulunan makinaları, tesisatı veya sair eşya ve maddeleri 10 günlük ücretinin tutarıyla ödenemeyecek derecede hasara uğrattırsa;

III - İşçiyi bir haftadan fazla müddetle çalıştırmaktan meneden mücbir sebepler hâdis olursa (bu bir haftalık bekleme devresinde işçi yarım ücret alır.)

Madde 18. — İhbar müddetleri esnasında iş veren, işçiye yeni bir iş bulması için lüzumlu olan arama zamanını, iş saatleri içinde temin etmeye mecburdur. Bu yeni iş arama izninin müddeti günde iki saatten az olamaz ve işçi tarafından talep edildiği takdirde iş arama izin saatleri birleştirilerek fâsılasız surette kullanılabilir.

Madde 23. — İşçi ücretlerinin ayda 60 liraya kadar olanının haciz veya başkasına devir ve temlik caiz değildir.

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

Madde 24. — Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya her hangi bir sebeple silâh altına alınan veyahut her hangi bir kanuni çalışma mükellefiyeti dolayısıyla işinden ayrılan işçinin, iş verenle münakit iş mukavelesi, işinden ayrıldığı günden itibaren iki ay 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

Ça. K.

meşru bir sebebe istinat etmeksizin ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa her hangi bir tatil gününü takip eden iş günü yahut bir ayda ceman üç iş günü işine devam etmezse; iş verenin idyönetimliği veya iş sözleşmesinin şartları gereğince yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri ifadan kendisine vâkı ihtara rağmen imtina ederse;

f) İşçi, kendi kasti veya ağır bir ihmali yüzünden işin emniyetini tehlikeye düşürürse iş verenin malı olan veya malı olmayıp da emaneti altında bulunan makinaları, tesisatı veya sair eşya ve maddeleri 10 günlük ücretinin tutarıyla ödenemeyecek derecede hasara uğrattırsa;

III - İşçiyi bir haftadan fazla müddetle çalıştırmaktan meneden mücbir sebepler hâdis olursa (bu bir haftalık bekleme devresinde işçi yarım ücret alır.)

Madde 18. — İhbar müddetleri esnasında iş veren, işçiye yeni bir iş bulması için lüzumlu olan arama zamanını, iş saatleri içinde temin etmeye mecburdur. Bu yeni iş arama izninin müddeti günde iki saatten az olamaz ve işçi tarafından talep edildiği takdirde iş arama izin saatleri birleştirilerek fasılasız surette kullanılabilir. Ancak işçi iznini toplu olarak kullanmak isterse işi bırakacağı günün sonundan evveline doğru hesaplanmak üzere daha evvelden haber vermeye mecburdur.

Madde 23. — İşçi ücretlerinin ayda 60 liraya kadar olanının haciz veya başkasına devir ve temlik caiz değildir.

60 liranın hesabında işçinin infak, iâşe ve iskânına mecbur olduğu aile fertlerine tahsis edilen meblâğlar dâhil edilmez.

Madde 24. — Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya her hangi bir sebeple silâh altına alınan veyahut her hangi bir kanuni çalışma mükellefiyeti dolayısıyla işinden ayrılan işçinin, iş verenle münakit iş mukavelesi, işinden ayrıldığı günden itibaren iki ay 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

Hü.

müddet, hiçbir suretle 90 günü geçemez.

Mukavelenin münfesihi sayılabilmesi için beklenebilmesi lâzımgelen zaman zarfında işçinin ücreti işlemez. Şu kadar ki 3502 sayılı Kanun ile bu kanunun tatbik suretini gösteren tüzükteki ve diğer kanunlardaki, bu gibi ahvalde ücret ödenmesini emreden hükümler saklıdır. Bu müddet içinde iş akdinin başka kanuni bir sebeple müsteniden iş veren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa ihbar edilmiş olsa bile, bu ihbarın tazammun ettiği kanuni mühlet işbu müddetin bitmesinden sonra işlemeye başlar.

Ancak iş akdi esasen muayyen bir müddeti ihtiva edip de bu müddet yukarda yazılı mühlet içinde kendiliğinden bitiyorsa işbu madde hükümleri tatbik edilmez.

Her hangi bir askerî ve kanuni mükellefiyet dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden, bu mükellefiyetin sona ermesinden itibaren iki ay zarfında müracaat edenler tercihan işe alınırlar.

Madde 29. — 1) İş verenler, her türlü çalışma şartlarını ve işçilerin tâbi tutulacakları inzibat, sağlık koruma ve iş emniyeti icaplarıyla sosyal yardımları gösteren bir içyönetmelik yapmaya mecburdur.

Yukarıki hükme göre bu yönetmeliklerde bulunması mecburi hususlar ve icabında uygulanmasına lüzum görülecek içyöntemlik örnekleri Çalışma Bakanlığınca tesbit ve ilân olunur. İçyönetmelikler her işin bulunduğu ilde Çalışma Bakanlığınca işbu kanunun uygulanmasına memur edilen makam tarafından onanmakla yürürlüğe girer. Devlet yahut iller ve belediyelerce gerek doğrudan doğruya gerek malî yardımda bulunulmak suretiyle dolayısıyla işletilen iş yerlerinin yönetmelikleri ile bir ilden fazla olarak başka iller çevresinde dahi aynı iş vere-ne ait ve aynı işe mahsus mütaaddit iş yerlerinin hepsine birden şâmil bulunan yeknesak içyönetmelikler Çalışma Bakanlığı tarafından onanmakla yürürlüğe girer.

2. Birinci fıkraya göre Çalışma Bakanlığınca yapılacak ilân tarihine kadar mevcut olan iş yerlerine ait yönetmelikler, ilândan itibaren iki ay içinde onamaya memur makama tevdi edilir. İşbu makam aldığı yönetmeliğe mukabil

Ça. K.

müddet, hiçbir suretle 90 günü geçemez.

Mukavelenin münfesihi sayılabilmesi için beklenebilmesi lâzımgelen zaman zarfında işçinin ücreti işlemez. Şukadar ki özel kanunların bu husustaki hükümleri mahfuzdur. Bn müddet içinde iş akdinin başka kanuni bir sebebe müsteniden iş veren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa ihbar edilmiş olsa bile, bu ihbarın tazammun ettiği kanuni mühlet işbu müddetin bitmesinden sonra işlemeye başlar.

Ancak iş akdi esasen muayyen bir müddeti ihtiva edip de bu müddet yukarda yazılı mühlet içinde kendiliğinden bitiyorsa iş bu madde hükümleri tatbik edilmez.

Her hangi bir askerî ve kanuni mükellefiyet dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden, bu mükellefiyetin sona ermesinden itibaren iki ay zarfında müracaat edenler tercihan işe alınırlar.

Madde 29. — 1) İş verenler, her türlü çalışma şartlarını ve işçilerin tâbi tutulacakları inzibat, sağlık koruma ve iş emniyeti icaplarıyla sosyal yardımları gösteren ve mevzuata aykırı düşmiyen bir içyönetmelik yapmaya mecburdur.

Yukarki hükme göre bu yönetmeliklerde bulunması mecburi hususlar ve icabında uygulanmasına lüzum görülecek iç yönetmelik örnekleri Çalışma Bakanlığınca tesbit ve ilân olunur. İç yönetmelikler her işin bulunduğu ilde Çalışma Bakanlığınca işbu kanunun uygulanmasına memur edilen makam tarafından onanmakla yürürlüğe girer. Devlet yahut iller ve belediyelere gerek doğrudan doğruya gerek malî yardımda bulunularak dolayısıyla işletilen iş yerlerinin yönetmelikleri ile bir ilden fazla olarak başka iller çevresinde dahi aynı iş vere-ne ait ve aynı işe mahsus mütaaddit iş yerlerinin hepsine birden şâmil bulunan yeknesak iç yönetmelikler Çalışma Bakanlığı tarafından onanmakla yürürlüğe girer.

2. Birinci fıkraya göre Çalışma Bakanlığınca yapılacak ilân tarihine kadar mevcut olan iş yerlerine ait yönetmelikler, ilândan itibaren iki ay içinde onamaya memur makama tevdi edilir. İşbu makam aldığı yönetmeliğe mukabil

Hü.

iş verene bir makbuz vermeye ve iki ay zarfında yönetmeliği onamaya veya reddi hakkındaki sebepleri iş verene bildirmeye mecburdur.

Onama veya ret keyfiyeti bu müddet içinde iş verene bildirilmediği takdirde yönetmelik kendiliğinden onanmış sayılarak yürürlüğe girer.

3. Yeni açılan iş yerlerine ait yönetmelikler onamaya yetkili makama, açılma tarihinden itibaren bir ay zarfında verilir ve bu yönetmelikler biray zarfında onanır veya reddedilmesinin sebepleri iş verenlere bildirilir. Bir ay içinde onanmayan veya ret sebepleri iş verene bildirilmeyen yönetmelikler kendiliğinden onanmış sayılarak yürürlüğe girer.

4. Yetkili makam tarafından ret sebepleri bildirilmiş olan içyönetmeliği iş veren bu makama tesbit ve tebliğ olunan mühlet zarfında tâdil ederek yeniden o makama vermekle mükelleftir. Bu suretle değişiklik yapılmış olan içyönetmelik bir ay zarfında onanmış bulunmazsa kendiliğinden yürürlüğe girer.

5. İşbu yönetmelikler iş yerinin işçiler tarafından görülebilecek yerlerine asılır ve isteyen işçilere birer örneği verilir.

Özel iş akitlerine içyönetmeliğin ihtiva ettiği şartlara aykırı hükümler konulamaz.

6. Yukardaki fıkralar hükmünce tanzim ve tasdik edilmiş olan içyönetmelik üzerinde iş veren tarafından her hangi bir değişiklik yapılmak istenildiği takdirde bu tadilatın esbabı mucibesinin izahiyle beraber, aynıyle yeni bir yönetmelik yapar gibi işbu maddede yazılı makamlara müracaat ederek yönetmeliğin alacağı yeni şeklin tasdik edilmesi icabeder. Tasdik muamelesi neticeleninceye kadar eski yönetmelik hükümleri cari olur.

On kişiden daha az sayıda işçi çalıştırılan iş yerleri için bu madde hükmü uygulanmaz.

Madde 32. — İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek yerlerde ve işlerde işçi ücretlerinin en aşağı hadleri mahallî komisyonlarca tesbit olunur.

Mahallî Komisyonlarca bu suretle tesbit ve

Ça. K.

iş verene bir makbuz vermiye ve iki ay zarfında yönetmeliği onamaya veya reddi hakkındaki sebepleri iş verene bildirmeye mecburdur.

Onama veya rey keyfiyeti bu müddet içinde iş verene bildirilmediği takdirde yönetmelik kendiliğinden onanmış sayılarak yürürlüğe girer.

3. Yeni açılan iş yerlerine ait yönetmelikler onamaya yetkili makama açılma tarihinden itibaren bir ay zarfında verilir ve bu yönetmelikler biray zarfında onanır veya reddedilmesinin sebepleri iş verenlere bildirilir. Bir ay içinde onanmayan veya ret sebepleri iş verene bildirilmeyen yönetmelikler kendiliğinden onanmış sayılarak yürürlüğe girer.

4. Yetkili makam tarafından red sebepleri bildirilmiş olan iç yönetmeliği iş veren bu makama tesbit ve tebliğ olunan mühlet zarfında tadil ederek yeniden o makama vermekle mükelleftir. Bu suretle değişiklik yapılmış olan iç yönetmelik bir ay zarfında onanmış bulunmazsa kendiliğinden yürürlüğe girer.

5. İşbu yönetmelikler iş yerinin işçiler tarafından görülebilecek yerlerine asılır ve isteyen işçilere birer örneği verilir.

Özel iş akitlerine iç yönetmeliğin ihtiva ettiği şartlara aykırı hükümler konulamaz.

6. Yukardaki fıkralar hükmünce düzenlenmiş ve onanmış olan iç yönetmelik üzerinde iş veren tarafından her hangi bir değişiklik yapılmak istenildiği takdirde bu tadilatın esbabı mucibesinin izahiyle beraber, aynıyle yeni bir yönetmelik yapar gibi işbu maddede yazılı makamlara müracaat ederek yönetmeliğin alacağı yeni şeklin tasdik edilmesi icabeder. Tasdik muamelesi neticeleninceye kadar eski yönetmelik hükümleri cari olur.

Çalışma Bakanlığı on kişiden daha az sayıda işçi çalıştıran ve İş Kanununa tâbi tutulan yerlerden lüzum gördüklerine bu maddenin içyönetmeliğe mütaallik hükmünün tamamen veya bir kısmını uygulayabilir.

Madde 32. — İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek yerlerde ve işlerde işin mahiyet ve hususiyeti göz önünde tutularak gerek saat başına veya gündelik, yahut haftalık veya aylık hesabıyla

## Hü.

ilân edilen asgari ücretler hakkında, gerek iş verenler ve işçiler ve gerekse bunların sendikaları bir ay zarfında Çalışma Bakanlığı nezdinde itirazda bulunabilirler.

Bu komisyonlar o yer için yetkili Çalışma teşkilâtına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi ve işveren mümessili ile varsa o yer, Ekonomi Bakanlığı teşkilâtından bir mümessil ve belediye encümeninden gönderilecek bir üyeden teşekkül eder.

Komisyonların çalışma usulleri ile ücretin tesbitinde nazara alınacak hususlar ve işçi ve iş veren mümessillerinin intihap şekilleri ilgili Bakanlıkların mütalâaları alınarak Çalışma Bakanlığınca tâyin olunur. Çalışma Bakanlığı, ikinci maddenin 4 ncu fıkrası gereğince işbu kanunun şümulü dışında bulunan ev sanayiinde çalışanlarla ziraat işlerinde çalışanların ücretleri hakkında da yukarıki fıkra hükmünün tatbikına yetkilidir.

Madde 34. — I - İşçi ücretlerinin hesaplanmasına esas olan usulleri idare etmekle tesbit etmiş bulunan iş verenler, bu usullerde her hangi bir değişiklik yapmak istedikleri takdirde 29 ncu madde gereğince yönetmelikleri onayına yetkili makama müracaat ederek bu suretle ücret hesabı usulünün değiştirilmesindeki zaruri ekonomik sebepleri önceden bildirmek mecburiyetindedirler. Bu sebeplerin herhalde İş Kanununun işçi ücretlerine mütaallik hükümlerinin uygulanması neticesine istinat etmesi ve işin istihsal ve sürüm vaziyet ve şartlarıyla piyasa icapları gibi iş verenin tâbi olmak ıstırarında

## Ça. K.

ve gerek parça başına, yahut yapılan iş miktarına göre veya sair şekillerde ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri mahallî komisyonlarca tesbit olunur.

Bu komisyonlar o yer için yetkili çalışma teşkilâtına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi ve iş veren mümessili ile varsa o yer Ekonomi ve Ticaret Bakanlığı teşkilâtından bir mümessil ve belediye encümeninden gönderilecek bir üye ve mahallî Hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül eder.

Kurul ve Komisyonların çalışma ve toplama zaman ve usulleri ile kendilerine verilecek ücretlerin tâyini ve asgari ücretin tesbitinde nazara alınacak hususlar ve işçi ve iş veren mümessillerinin intihap şekilleri ilgili Bakanlıkların mütalâaları alınarak Çalışma Bakanlığınca tâyin olunur.

Mahallî komisyonlarca tesbit ve ilân edilen asgari ücretler hakkında, gerek iş verenler ve işçiler ve gerekse bunların sendikaları, sendika olmıyan yerlerde temsilcileri bir ay zarfında Çalışma Bakanlığı nezdinde itirazda bulunabilirler. itiraz, Çalışma Bakanlığında, Bakanın tensip edeceği Çalışma Bakanlığında bir zatın başkanlığında, ikisi Çalışma Bakanlığında, birisi Ekonomi ve Ticaret Bakanlığı ve diğeri İşletmeler Bakanlığında olmak üzere kurulacak beş kişilik kurulda tetkik olunur. Bu kurul tarafından verilen karar Çalışma Bakanının tasvibi ile kesinleşir. Çalışma Bakanlığı, 2 nci maddedeki ev sanayiinde çalışanlarla ziraat işlerinde çalışanların ücretleri hakkında da yukarıki fıkra hükmünün tatbikına yetkilidir.

Madde 34. — I - İşçi ücretlerinin hesaplanmasına esas olan usulleri idare etmekle tesbit etmiş bulunan iş verenler, bu usullerde her hangi bir değişiklik yapmak istedikleri takdirde 29 ncu madde gereğince yönetmelikleri onayına yetkili makama müracaat ederek bu suretle ücret hesabı usulünün değiştirilmesindeki zaruri ekonomik sebepleri önceden bildirmek mecburiyetindedirler. Bu sebeplerin herhalde İş Kanununun işçi ücretlerine mütaallik hükümlerinin uygulanması neticesine istinat etmesi ve işin istihsal ve sürüm vaziyet ve şartlarıyla piyasa icapları gibi iş verenin tâbi olmak ıstırarında

## Hü.

bulunduğu hallerden ileri gelmesi lâzımdır.

II - Yukarıki fıkrada yazılı olduğu üzere herhangi bir müracaata muhatap olan makam, bu ihbara ittila ettiği günden itibaren 15 iş günü içinde keyfiyeti inceleyip soruşturarak ücret ödeme tarzının değiştirilmesinde, bu kanun hükümlerinin ruh ve gayesine uygun düşmiyen sâikler veya neticeler görecekt olursa bu yolda bir değişiklik yapılmasına izin verilmediğini iş verene yazı ile bildirir.

Postada geçen günler sayılmıyarak 15 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 itibariyle yersiz ve lüzumsuz olduğu tebeyün ederse ilgili makam keyfiyeti sonradan dahi meneder. Böylelikle sonradan menetmeden dolayı gerek iş veren ve gerek işçiler için herhangi bir zarar ve ziyan iddiası varit değildir.

On kişiden daha az sayıda işçi çalıştırılan iş yerlerinde bu madde hükmü uygulanmaz.

Madde 42. — 1. Çalışma müddetinin ortalama bir zamanında mahallî âdete ve işin icabına göre vakit tâyin edilmek üzere işçilere :

a) 8 saatten az müddetli işlerde yarım saatlik;

b) 8 saat veya daha fazla müddetli işlerde 1 saatlik bir dinlenme verilir. Bu dinlenme müddeti asgari ve fasılasız olup iklim, mevsim, örf ve âdet veya işin mahiyeti göz önünde tutularak bu kanunun uygulanmasına görevli makamın muvafakati ile uzatılabilir ve fasılalı olarak kullanılabilir.

II - 5 saat ve daha az müddetli işlerde dinlenme vermek mecburiyeti yoktur.

III - Dinlenmeler, bir iş yerinin aynı şubedeki bütün işçileri hakkında mukannen olarak aynı saatte tatbik edilir. Şukadar ki, işin icabına göre nöbetleşe dinlenme yapılması iç yönetmeliklerle tanzim olunabilir.

IV - Yukarda yazılı dinlenmeler çalışma müddeti içinde değildir.

## Ça. K.

bulunduğu hallerden ileri gelmesi lâzımdır.

II - Yukarıki fıkrada yazılı olduğu üzere her hangi bir müracaatla muhatap olan makam, bu ihbara ittila ettiği günden itibaren 15 iş günü içinde keyfiyeti inceleyip soruşturarak ücret ödeme tarzının değiştirilmesinde, bu kanun hükümlerinin ruh ve gayesine uygun düşmiyen sâikler veya neticeler görecekt olursa bu yolda bir değişiklik yapılmasına izin verilmediğini iş verene yazı ile bildirir.

Postada geçen günler sayılmıyarak 15 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 itibariyle yersiz ve lüzumsuz olduğu tebeyün ederse ilgili makam keyfiyeti sonradan dahi meneder. Böylelikle sonradan menetmeden dolayı gerek iş veren ve gerek işçiler için herhangi bir zarar ve ziyan iddiası varit değildir.

Çalışma Bakanlığı 10 kişiden daha az işçi çalıştırılan ve İş Kanununa tâbi tutulan yerlerden lüzum gördüklerine bu madde hükmünü kısmen veya tamamen uygulayabilir.

Madde 42. — I - Çalışma müddetinin ortalama bir zamanında mahallî âdete ve işin icabına göre vakit tâyin edilmek üzere işçilere :

a) 8 saatten az müddetli işlerde yarım saatlik;

b) 8 saat veya daha fazla müddetli işlerde 1 saatlik bir dinlenme verilir. Bu dinlenme müddeti asgari ve fasılasız olup iklim, mevsim, örf ve âdet veya işin mahiyeti göz önünde tutularak bu kanunun uygulanmasına görevli makamın muvafakati ile uzatılabilir ve fasılalı olarak kullanılabilir.

II - 4 saat ve daha az müddetli işlerde işin mahiyetine göre yarım saat kadar dinlenme verilir.

III - Dinlenmeler, bir iş yerinin aynı şubedeki bütün işçileri hakkında mukannen olarak aynı saatte tatbik edilir. Şukadarki, işin icabına göre nöbetleşe dinlenme yapılması iç yönetmeliklerle tanzim olunabilir.

IV - Yukarda yazılı dinlenmeler çalışma müddeti içinde değildir.

Hü.

Madde 51. — Her iş veren, iş yerinde çalıştırdığı işçilerden :

- a) 16 yaşını doldurmamış çocukların,
- b) 16 yaşından yukarı ve 18 yaşını henüz doldurmamış çocukların,
- c) 18 yaşını doldurmuş ve daha büyük yaş-taki kadın işçilerin,
- ç) 18 yaşını doldurmuş ve daha büyük yaş-taki erkek işçilerin,

adlariyle doğum tarihlerini, işe başlama, bi-bitirme ve dinlenme saatlerini, emzikli kadın-lar için emzirme zamanlarını, gebe kadınların 25 nci maddede yazılı devreye ait durumlarını ayrı gruplar halinde kaydetmeye ve ilgili ma-kamların isteyişinde bu kayıtları göstermeye mecburdur.

Madde 53. — Her türlü işlerde tatbik edilmek-te olan günlük veya haftalık çalışma müd-detlerinin kanunen daha aşağı hadlere indiril-mesi keyfiyeti işçi ücretlerinin eksiltilmesine sebep tutulamaz.

Madde 56. — A) İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Tüzüğü'nün neşrinden onra yeni bir iş yeri kurmak ve açmak isteyen her iş veren, işin yapılacağı mevki için Çalışma Bakanlığınca bu kanunun tatbikına memur edilmiş olan ma-kama önceden müracaatla iş yerinin ve burada bulunacak tesisat ve tertibatın makine ve cihaz-ların ve sair teferruatın vasıflarını, cinslerini, vaziyet ve şartlarını vazıhan gösteren müfre-dat ve tafsilâtlı bir beannameyi ve buna ait pılânlar, krokiler, fotoğrafler veya modeller gibi lüzumlu belgeleri ikişer nüsha olarak mak-buz mukabilinde tevdi edecek ve bunlara göre kuracağı iş yerinin tüzük hükümlerine uygun olup olmayacağını tetkik ve tesbit edilmesini istiyecektir.

İlgili makam, bu müracaatın yapıldığı ta-rihten itibaren, hafta tatili ve sair genel tatil günleri sayılmaksızın en çok 20 gün içinde bu evrakı inceliyerek tüzük hükümlerine uygun bulduktan veya bunlar üzerinde icabeden tadi-lât ve ıslahatı iş verene yaptırdıktan sonra, be-yannamenin müteferri belgelerin ikinci nüsha-larını tasdik ederek o iş yerinin kurulmasına izin verir..

Bu izni aldıktan sonra iş yerini kurmaya

Ça. K.

Madde 51. — Her iş veren, iş yerinde çalıştırdığı işçilerden :

- a) 12 - 16 yaşını doldurmamış çocukların,
- b) 16 yaşından yukarı ve 18 yaşını henüz doldurmamış çocukların,
- c) 18 yaşını doldurmuş ve daha büyük yaş-taki kadın işçilerin,
- ç) 18 yaşını doldurmuş ve daha büyük yaş-taki erkek işçilerin,

Adlariyle doğum tarihlerini, işe başlama, bi-bitirme ve dinlenme saatlerini, emzikli kadın-lar için emzirme zamanlarını, gebe kadınların 25 nci maddede yazılı devreye ait durumlarını ayrı gruplar halinde kaydetmeye ve ilgili ma-kamların isteyişinde bu kayıtları göstermeye

Madde 53. — Her türlü işlerde tatbik edilmek-te olan günlük veya haftalık çalışma müd-detlerinin kanunen daha aşağı hadlere indiril-mesi keyfiyeti işçi ücretlerinin eksiltilmesine sebep tutulamaz.

Madde 56. — A) İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Tüzüğü'nün neşrinden onra yeni bir iş yeri kurmak ve açmak isteyen her iş veren, işin yapılacağı mevki için Çalışma Bakanlığınca bu kanunun tatbikına memur edilmiş olan ma-kama önceden müracaatla iş yerinin ve burada bulunacak tesisat ve tertibatın makine ve cihaz-ların ve sair teferruatın vasıflarını, cinslerini, vaziyet ve şartlarını vazıhan gösteren müfre-dat ve tafsilâtlı bir beannameyi ve buna ait pılânlar, krokiler, fotoğrafler veya modeller gibi lüzumlu belgeleri ikişer nüsha olarak mak-buz mukabilinde tevdi edecek ve bunlara göre kuracağı iş yerinin tüzük hükümlerinin uygun olup olmayacağını tetkik ve tesbit edilmesini istiyecektir.

İlgili makam, bu müracaatın yapıldığı ta-rihten itibaren, hafta tatili ve sair genel tatil günleri sayılmaksızın en çok 20 gün içinde bu evrakı inceliyerek tüzük hükümlerine uygun bulduktan veya bunlar üzerinde icabeden tadi-lât ve ıslahatı iş verene yaptırdıktan sonra, be-yannamenin müteferri belgelerin ikinci nüsha-larını tasdik ederek o iş yerinin kurulmasına izin verir..

Bu izni aldıktan sonra iş yerini kurmaya

Hü.

başlıyan iş veren, tesisatını yaptırıp bitirince, tekrar aynı makama başvurarak muayene ve kontrol edilmesi talebinde bulunur. Salâhiyet-tar memurlar bu talebin vukuundan itibaren en çok 20 iş günü içinde yeni kurulan iş yerine giderek muayene ve kontrol ederler. Bu muameleler, neticesinde nizami şartlara uygunluğu tesbit edilen iş yerinin açılıp işletilmesi için iş verene bir «işletme belgesi» verilir.

B) İş yeri kurulmazdan önce iş verenin beyannamesi ve müteferri belgeleri üzerindeki tetkik ve tasdik muamelesi, ilgili makamca (A) bendinde yazılı müddet içinde neticelendirilmediği veya tadil ve ıslahı icabeden cihetler iş verene bildirilmediği takdirde iş veren kendi beyannamesine ve müteferri belgelerine göre iş yerini kurmak serbestisini haiz olabileceği gibi, iş yeri kurulduktan sonra salâhiyet-tar memurlar tarafından yapılacak muayene ve kontrol dahi ikinci 20 günlük önel içinde yapılmayıp da iş yerinin açılıp işlemesine ait resmî vesika verilmezse veya iş yerindeki tesisatın, kurma izninin verilmesine esas olan plânlar ve sair belgelere uygunsuzluğu sebebiyle, ne gibi cihetlerinin ıslah ve ikmali lâzımgeldiği bildirilmezse, bu defa da iş veren artık o iş yerini açıp işe başlamakta serbest olur.

Salâhiyet-tar makamın verdiği kurma izni ve işletme vesikası üzerine bir iş yeri kurularak işlemeye başladıktan sonra, o iş yerinde başkaca yeni tesisat yapılmış olmadıkça, diğer cihetlerden noksanlar müşahede olduğu iddiasıyla iş durdurulamaz. Ancak bu suretle bilâhara görülen noksanlar tüzükte yazılı öneller içinde ikmal ettirilir.

C) İşçilerin sağlığını koruma ve İş Emniyeti Tüzüğünde esasâ ait ve birinci derecede sayılmış olan şartları haiz bulunup da ikinci derecede sayılan şartları henüz lâyıkıyla tamamlanmamış olan iş yerlerinin derhal açılıp işletilmesinde ilgili makamca bir mahzur görülmezse, işbu ikinci dereceden tedbirlerin yine tüzükte yazılı öneller zarfında ikmal edilmesi şartlarına bağlı olmak, üzere iş verene bir muvakkat işletme izin kâğıdı verilebilir. Bu öneller içinde noksanların tamamlandığı tesbit edildiği takdirde, «Muvakkat işletme izin kâğıdı». (A) bendinde yazılı asıl vesika ile değiştirilir.

Ça. K.

başlıyan iş veren, tesisatını yaptırıp bitirince, tekrar aynı makama başvurarak muayene ve kontrol edilmesi talebinde bulunur. Salâhiyet-tar memurlar bu talebin vukuundan itibaren en çok 10 iş günü içinde yeni kurulan iş yerine giderek muayene ve kontrol ederler. Bu muameleler, neticesinde nizami şartlara uygunluğu tesbit edilen iş yerinin açılıp işletilmesi için iş verene bir «işletme belgesi» verilir.

B) İş yeri kurulmazdan önce iş verenin beyannamesi ve müteferri belgeleri üzerindeki tetkik ve tasdik muamelesi, ilgili makamca (A) bendinde yazılı müddet içinde neticelendirilmediği veya tadil ve ıslahı icabeden cihetler iş verene bildirilmediği takdirde iş veren kendi beyannamesine ve müteferri belgelerine göre iş yerini kurmak serbestisini haiz olabileceği gibi, iş yeri kurulduktan sonra salâhiyet-tar memurlar tarafından yapılacak muayene ve kontrol dahi ikinci 20 günlük önel içinde yapılmayıp da iş yerinin açılıp işlemesine ait resmî vesika verilmezse veya iş yerindeki tesisatın, kurma izninin verilmesine esas olan plânlar ve sair belgelere uygunsuzluğu sebebiyle, ne gibi cihetlerinin ıslah ve ikmali lâzımgeldiği bildirilmezse, bu defa da iş veren artık o iş yerini açıp işe başlamakta serbest olur.

Salâhiyet-tar makamın verdiği kurma izni ve işletme vesikası üzerine bir iş yeri kurularak işlemeye başladıktan sonra, o iş yerinde başkaca yeni tesisat yapılmış olmadıkça, diğer cihetlerden noksanlar müşahede olduğu iddiasıyla iş durdurulamaz. Ancak bu suretle bilâhara görülen noksanlar tüzükte yazılı öneller içinde ikmal ettirilir.

C) İşçilerin sağlığını koruma ve İş Emniyeti Tüzüğünde esasa ait ve birinci derecede sayılmış olan şartları haiz bulunup da ikinci derecede sayılan şartları henüz lâyıkıyla tamamlanmamış olan iş yerlerinin derhal açılıp işletilmesinde ilgili makamca bir mahzur görülmezse, işbu ikinci dereceden tedbirlerin yine tüzükte yazılı öneller içinde ikmal edilmesi şartlarına bağlı olmak, üzere iş verene bir muvakkat işletme izin kâğıdı verilebilir. Bu öneller içinde noksanların tamamlandığı tesbit edildiği takdirde, «Muvakkat işletme izin kâğıdı», (A) bendinde yazılı asıl vesika ile değiştirilir.

**Hü.**

Aksi halde yine tüzük hükümlerine tevfikân «İzin kâğıdı» geri alınarak iş yeri idareten kapatılabilir veya işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti bakımından tehlike arzeden kısım veya makine, yahut alet mühürlenip eksik tamamlanmadıkça işletilmesine müsaade edilmez.

Ç) Yukardaki bentlerde yazılmış olduğu üzere yeni bir iş yerinin kurulması için önceden izin almak ve tesisat bittikten sonra işleme başlamak için dahi ayrıca vesika istihsal etmek mecburiyeti, mahiyetleri itibariyle adı geçen tüzükte yalnız ikinci derecedeki şartlara tâbi tutulan iş yerleriyle süreksiz işlerin yapıldığı iş yerlerine ve sanayiden sayılmıyan işlerin yapıldığı iş yerlerine şâmil değildir. Bu suretle işçi sağlığı ve iş emniyeti bakımından ehemmiyetleri birinci derecede sayılmıyan 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 vâkı tebliğ tarihinden itibaren tüzükte yazılı öneller içinde ikmal ve islah etmekle mükelleftir.

D) 29 ncu madde mucibince iç yönetmeliklerinin Çalışma Bakanlığınca tasdik edilmesi lâzımgelen iş yerlerinin sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına uygunlukları, bu müesseselerin buldukları mevkide İş Kanunu tatbikatına memur makam tarafından tetkik ve muayene edildikten sonra, bu hususa ait 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 ait vesikanın verilmesi keyfiyetleri, merkezdeki umumi salâhiyettar makama aittir.

Bu iş yerlerinin buldukları mevkideki memurlar tarafından ifası icabeden memurlar için (A) bendinde yazılı önellerden başka; merkezdeki umumi salâhiyettar makameca yapılacak muameleler, evrakın işbu makam tarafından alındığı tarihlerden itibaren yine iki defa yirmişer

**Ça. K.**

Aksi halde yine tüzük hükümlerine tevfikân «İzin kâğıdı» geri alınarak iş yeri idareten kapatılabilir. İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti bakımından tehlike arzeden kısım veya makine, yahut alet mühürlenip eksik tamamlanmadıkça işletilmesine müsaade edilmez.

Ç) Yukardaki bentlerde yazılmış olduğu üzere yeni bir iş yerinin kurulması için önceden izin almak ve tesisat bittikten sonra işleme başlamak için dahi ayrıca vesika istihsal etmek mecburiyeti, mahiyetleri itibariyle adı geçen tüzükte yalnız ikinci derecedeki şartlara tâbi tutulan iş yerleriyle süreksiz işlerin yapıldığı iş yerlerine ve sanayiden sayılmıyan işlerin yapıldığı iş yerlerine şâmil değildir. Bu suretle işçi sağlığı ve iş emniyeti bakımından ehemmiyetleri birinci derecede sayılmıyan 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 vâkı tebliğ tarihinden itibaren tüzükte yazılı öneller içinde ikmal ve islah etmekle mükelleftir.

D) 29 ncu madde mucibince iç yönetmeliklerinin Çalışma Bakanlığınca tasdik edilmesi lâzımgelen iş yerlerinin sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına uygunlukları, bu müesseselerin buldukları mevkide İş Kanunu tatbikatına memur makam tarafından tetkik ve muayene edildikten sonra, bu hususa ait 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 ait vesikanın verilmesi keyfiyetleri, merkezdeki umumi salâhiyettar makama aittir.

Bu makam kendisi tarafından tasdik ile tekemmül edecek olan muamelâtı (A) bendinin 2 nei ve 3 ncu fıkralarında gösterilen günler zarfında ikmal ve tebliğe mecburdurlar. Bu vaziyette dahi ilgili makameca yukarda yazılı öneller içinde muamele ikmal edilmediği veya noksanlar

**Hâ.**

günlük önel zarfında neticelendirilir. Bu vaziyette dahi ilgili makameca yukarıda yazılı öneller içinde muamele ikmal edilmediği veya noksanlar iş verene tebliğ olunmadığı takdirde (B) bendinin hükümleri cereyan eder.

E) Bu fıkra kaldırılmıştır.

F) İlgili makameca muamelesi ikmal edilip gerekli olan belgesi alınmadan açılan iş yerleri derhal idareten kapatılır.

G) «İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Tüzüğü'nün çıkmasından önce zaten mevcut olan eski iş yerleri için bunları işleten iş verenler, işlemeyi durdurmaksızın işbu Tüzükte yazılı öneller içinde sağlık koruma ve iş emniyetine ait noksanlarını ikmal etmeye ve yukarıki bentler mucibince ilgili makama müracaatle belge almaya mecburdurlar. Şukadar ki, nizami önel-ler bittiği halde bu suretle muamelesi tamamlanmamış olan iş yerleri yine bu Tüzük'ün hükümlerine tevfikan idari surette kapatılabilir. İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti bakımından tehlike arzeden kısım veya makina, yahut alet mühürlenip eksik tamamlanmaya kadar işletilmesine müsaade edilmez.

H) Yukarıki bentler mucibince gerekli işlemler tamamlanarak işletme belgesi alınmış olan her hangi bir iş yerine ve bunun tesisat ve tertibatına, makina veya cihazlarında sonradan yapılacak ilâveler, yenilenmeler veya değişikliklerden ilgili Tüzük hükümlerince, birinci derecede şartlara dâhil bulunanlar için (A) bendi mucibince muamele olunur. İkinci derecede sayılan sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına ait eklemeler, yenilemeler veya değişiklikler hakkında ise, işin durdurulması cihetine gidilmeksizin, ilgili Tüzükte yazılı öneller içinde gereken işlemler tamamlattırılır.

Madde 78. — Bir iş yerinde çalışmakta olan işçiler arasında, 50 kişiye kadar 2, 50 den 200 işçiye kadar 3, 200 den 1 000 e kadar 4, ve 1 000 den yukarı sayıda işçiler için 5 mümessil işçi seçilir.

Gerek süresiz işlerin yapıldığı iş yerlerinde gerek yılın her hangi bir devresinde üç aydan aşağı müddetle ve günde 20 den az işçi ile çalışılan iş yerlerinde mümessil işçi seçilmesi işçilerin çoğunluğunun isteğine bağlıdır.

**Ça. K.**

iş verene tebliğ olunmadığı takdirde (B) bendinin hükümleri cereyan eder.

E) Bu fıkra kaldırılmıştır.

F) İlgili makameca muamelesi ikmal edilip gerekli olan belgesi alınmadan açılan iş yerleri derhal idareten kapatılır.

G) «İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Tüzüğü'nün çıkmasından önce zaten mevcut olan eski iş yerleri için bunları işleten iş verenler, işlemeyi durdurmaksızın işbu Tüzükte yazılı öneller içinde sağlık koruma ve iş emniyetine ait noksanlarını ikmal etmeye ve yukarıki bentler mucibince ilgili makama müracaatle belge almaya mecburdurlar. Şukadar ki, nizami öneller bittiği halde bu suretle muamelesi tamamlanmamış olan iş yerleri yine bu Tüzük'ün hükümlerine tevfikan idari surette kapatılabilir. İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti bakımından tehlike arzeden kısım veya makina, yahut alet mühürlenip eksik tamamlanmaya kadar işletilmesine müsaade edilmez.

H) Yukarıki bentler mucibince gerekli işlemler tamamlanarak işletme belgesi alınmış olan her hangi bir iş yerine ve bunun tesisat ve tertibatına, makina veya cihazlarında sonradan yapılacak ilâveler, yenilenmeler veya değişikliklerden ilgili Tüzük hükümlerince, birinci derecede şartlara dâhil bulunanlar için (A) bendi mucibince muamele olunur. İkinci derecede sayılan sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına ait eklemeler, yenilemeler veya değişiklikler hakkında ise, işin durdurulması cihetine gidilmeksizin, ilgili Tüzükte yazılı öneller içinde gereken işlemler tamamlattırılır.

Madde 78. — Bir iş yerinde çalışmakta olan işçiler arasında, 50 kişiye kadar 2, 50 den 200 işçiye kadar 3, 200 den 1 000 e kadar 4, ve 1 000 den yukarı sayıda işçiler için beş mümessil işçi seçilir.

Gerek süresiz işlerin yapıldığı iş yerlerinde gerek yılın her hangi bir devresinde üç aydan aşağı müddetle ve günde 20 den az işçi ile çalışılan iş yerlerinde mümessil işçi seçilmesi işçilerin çoğunluğunun isteğine bağlıdır.

## Hü.

Bu mümessiller, iş verenle işçiler arasında çıkacak « tek başlı » yahut « toplulukla » iş ihtilâflarını kotarmak için iş verenler veya vekiliyle konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmaya çalışmak ödevini yaparlar. İş veren, işçilere vâkı olacak tekliflerini bu mümessillerle müzakere eder. Arada ihtilâf çıkmaması çarelerini iş verenler mümessille beraber araştırırlar.

Mümessil işçi seçimi mecburi olmıyan iş yerlerinde :

A) Toplulukla iş ihtilâflarında, taraf teşkil eden işçilerin çokluğu sendika üyesi bulunuyorsa sendikalarının aracılığını isteyebilirler. Sendikalı işçilerin çokluk teşkil etmediği hallerde ilgili işçiler kendi aralarında o ihtilâfın devamı müddetince yetkili iki mümessil seçerek onlar vasıtasıyla uzlaşmaya teşebbüs ederler.

B) Tek başlı iş ihtilâflarında 79 neu madde hükümü cari olmaksızın doğrudan doğruya mahkemeye baş vururlar.

Mümessil seçilmiş olan işçilerin her biri, iş arkadaşlarının hak ve menfaalarını doğrulukla korumak boreundadır.

Mümessil işçinin iş akdinin feshi halinde işçinin şikâyeti üzerine ilgili bölge çalışma müdürlüğünce İş Kanununun 81 nci maddesinin B fıkrasındaki esaslar dairesinde uzlaştırmaya teşebbüs olunur. Uzlaştırma kabil olmadığı takdirde keyfiyet, tutanakla tesbit edilerek bu yer için yetkili il hakem kuruluna tevdi edilir. İl hakem kurulu mesele hakkında 82 nci maddede yazılı usule göre inceleme yaparak karar verir. İl hakem kurulunun bu hususta vereceği karar kesindir. İl hakem kurulunca mümessil işçinin işinden çıkarılmamasına karar verilirse ihtilâf tarihinden başlamak üzere ve kanuni mümessillik süresinin devamınca iş gördürülmemiş olsa bile, mümessil işçinin ücreti ve sair bütün hakları iş veren tarafından ödenir. Seçim devresinin bitiminde tekrar mümessillğe seçildiği takdirde de yukarıki hüküm uygulanır.

mümessilin, işçilik sıfatından doğan ihbar ve kıdem tazminatı gibi sair her türlü hakları mahfuzdur.

Bir iş yerindeki işçilerin on kişiden az olmamak üzere çokluğunu ihtiva eden her sendika o iş yerindeki umum işçi sayısının 10 kişiden az olmamak üzere beşte biri kadar işçinin yazılı

## Ça. K.

Bu mümessiller, iş verenle işçiler arasında çıkacak « tek başlı » yahut « toplulukla » iş ihtilâflarını kotarmak için iş verenler veya vekiliyle konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmaya çalışmak ödevini yaparlar. İşveren, işçilere vâkı olacak tekliflerini bu mümessillerle müzakere eder. Arada ihtilâf çıkmaması çarelerini iş verenler mümessille beraber araştırırlar.

Mümessil işçi seçimi mecburi olmıyan iş yerlerinde :

A) Toplulukla iş ihtilâflarında, taraf teşkil eden işçilerin çokluğu sendika üyesi bulunuyorsa sendikalarının aracılığını isteyebilirler. Sendikalı işçilerin çokluk teşkil etmediği hallerde ilgili işçiler kendi aralarında o ihtilâfın devamı müddetince yetkili iki mümessil seçerek onlar vasıtasıyla uzlaşmaya teşebbüs ederler.

B) Tek başlı iş ihtilâflarında 79 neu madde hükümü cari olmaksızın doğrudan doğruya mahkemeye baş vururlar.

Mümessil işçinin iş akdinin feshi halinde işçinin şikâyeti üzerine ilgili bölge çalışma müdürlüğünce İş Kanununun 81 nci maddesinin B fıkrasındaki esaslar dairesinde uzlaştırmaya teşebbüs olunur. Uzlaştırma kabil olmadığı takdirde keyfiyet, tutanakla tesbit edilerek bu yer için yetkili il hakem kuruluna tevdi edilir. İl hakem kurulu mesele hakkında 82 nci maddede yazılı usule göre inceleme yaparak karar verir. İl hakem kurulunun bu hususta vereceği karar kesindir. İl hakem kurulunca mümessil işçinin işinden çıkarılmamasına karar verilirse ihtilâf tarihinden başlamak üzere ve kanuni mümessillik süresinin devamınca iş gördürülmemiş olsa bile, mümessil işçinin ücreti ve sair bütün hakları işveren tarafından ödenir. Seçim devresinin bitiminde tekrar mümessillğe seçildiği takdirde de yukarıki hüküm uygulanır.

Mümessilin işçilik sıfatından doğan ihbar ve kıdem tazminatı gibi sair her türlü hakları mahfuzdur.

Bir iş yerindeki işçilerin çokluğunu ihtiva edenler sendika o iş yerindeki umum işçi sayısının 10 kişiden az olmamak üzere beşte biri kadar işçinin yazılı talebi üzerine iş yerinin iş vereni ile toplulukla iş ihtilâfı çıkarabilir. Bu ihtilâf hakkında toplulukla iş ihtilâfına ilişik hükümler uygulanır.

**Ha.**

talebi üzerine iş yerinin iş veren ile toplulukla iş ihtilâfı çıkarabilir. Bu ihtilâf hakkında toplulukla iş ihtilâfına ilişik hükümler uygulanır.

Mümessillerin ne kadar müddet için ve nasıl seçilecekleri ve hangi takdirde kendilerinden bu sıfatı kaldırılacağı ve bu yolda yapılacak muamelelerin şekli ve sendikaların toplulukla iş ihtilâfı çıkarmaları halinde uygulanacak özel kaideler İş İhtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğünde gösterilir.

Madde 89. — İllerdeki hakem kurulları ile Ankara'daki Yüksek Hakem Kuruluna gelecek olan toplulukla iş uyumsuzluklarının bu kurule kaç gün zarfında neticelendirileceği ve bu kurulların yazı işlerinin ve sair gerekli muamelelerinin ne suretle ve kimler tarafından ifa edileceği ve 82 nci maddenin (B) bendinin 3 numaralı fıkrasına göre seçilecek iki âza ile 83 ncü maddenin (B) bendi gereğince teşkil olunacak yüksek hakem kurulu başkan ve üyeleriyle raportörüne ne miktarda huzur hakkı verilebileceği ve müessil işçi seçimlerinde veya iş uyumsuzluğu dolayısıyla vâkı olacak işçi toplantılarında gözetilmesi gereken inzibat ve asayişe ait şartlar ve tedbirler ile bunlardan başka işbu fasıl hükümlerinin uygulanmasına ait olmak üzere tebitine lüzum görülecek usuller ve şartların nelerden ibaret olacağı, 78 nci maddenin son fıkrasında bahsolunan İş Uyumsuzluklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğünde gösterilir.

Madde 92. — 91 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 mütaallik vesikaları ve muameleleri ve alât, edevat, cihaz, makina, iptidai maddelerle iş için gerekli olan malzeme ve teferruatı ve işçilerin hayatına, sağlığına, emniyetine, tekâmülüne, istirahatine veya ikametnine ait olan tesisat ve tertibatı, her gün ve herhangi bir surette görmek, gezmek, araştırmak, muayene ve tetkik etmek ve bu kanunda suç sayılan fiillere rastladığı takdirde, İş Murakabe ve Teftiş Tüzüğünde tasrih edilen şekillerden menetmek yetkisini haizdirler.

Gerek iş verenler veya vekilleri, gerek işçiler

**Ca. K.**

Mümessillerin ne kadar müddet için ve nasıl seçilecekleri ve hangi takdirde kendilerinden bu sıfatın kaldırılacağı ve bu yolda yapılacak muamelelerin şekli ve sendikaların toplulukla iş ihtilâfı çıkarmaları halinde uygulanacak özel kaideler İş İhtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğünde gösterilir.

Madde 89. — İllerdeki hakem kurulları ile Ankara'daki Yüksek Hakem Kuruluna gelecek olan toplulukla iş uyumsuzluklarının bu kurule kaç gün zarfında neticelendirileceği ve bu kurulların yazı işlerinin ve sair gerekli muamelelerinin ne suretle ve kimler tarafından ifa edileceği ve 82 nci maddenin (B) bendinin 3 numaralı fıkrasına göre seçilecek iki âza ile 83 ncü maddenin (B) bendi gereğince teşkil olunacak yüksek hakem kurulu başkan ve üyeleriyle raportörüne ne miktarda huzur hakkı verilebileceği ve müessil işçi seçimlerinde veya iş uyumsuzluğu dolayısıyla vâkı olacak işçi toplantılarında gözetilmesi gereken inzibat ve asayişe ait şartlar ve tedbirler ile bunlardan başka işbu fasıl hükümlerinin uygulanmasına ait olmak üzere tebitine lüzum görülecek usuller ve şartların nelerden ibaret olacağı, 78 nci maddenin son fıkrasında bahsolunan İş Uyumsuzluklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğünde gösterilir.

Madde 92. — 91 nci madde hükmünün tatbiki için, iş hayatının takip, murakabe ve teftişle mükellef olan makamlar veya yetkili memurlar iş yerlerini, işin yürütülme tarzını ve ilgili defter, evrak ve hesapları alet ve edevat, cihaz, makine, iptidai ve mamül maddelerle iş için gerekli olan malzeme ve teferruatını 93 ncü maddede yazılı esaslara riayet ederek lüzum hâsıl oldukça; ve işçilerin hayatına, sağlığına, emniyetine, tekâmülüne, istirahatine veya ikametnine ait olan tesisat ve tertibatı, her zaman görmek, gezmek, araştırmak, muayene ve tetkik etmek ve bu kanunda suç sayılan fiillere rastladığı takdirde İş Murakabe ve Teftiş Tüzüğünde tasrih edilen şekillerde yalnız bu halleri menetmek yetkisini haizdirler.

Gerek iş verenler veya vekilleri, gerek işçiler

**Ha.**

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 dâhilinde vazifelerini ifa etmeleri için kendilerine karşı her türlü kolaylıkları yapmak ve bu yolda vâkı emir ve taleplerini taallülsüz yerine getirmekle mükelleftirler.

**Madde 96.** — Çalışma Bakanlığı teşkilâtından başka, gerek Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının ve gerek diğer Devlet, il yahut belediye teşkilâtının yapmakla ödevli oldukları görevler ve kanunen haiz buldukları yetkiler bakımından, iş yerlerinde kendi memurlarına müstakil surette yaptirmaları icabeden teftişler ve murakabeler, eskisi gibi ayrıca cereyan eder. Şukadar ki, bu suretle müstakil murakabe ve teftişlerde bulunan diğer Devlet, il veya belediye memurlarının, teftiş neticelerini ve bu yolda yapmaya tevessül edecekleri takibatı ayrıca o yerde işbu kanunun tatbikına memur bulunan makama, teftişin bittiği günden itibaren bir hafta zarfında, yazı ile bildirmeleri lâzımdır.

İş yerlerinin kurulup açılmasına ruhsat vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar her ay zarfında bir hususta ruhsat verdikleri, iş veren ve iş yerinin isim ve adreslerini ve yapılan işin nevini gösterir listeleri mütaakip ayın on beşine kadar o yer için yetkili Çalışma teşkilâtına bildirirler.

**MADDE 2.** — Bir iş yerinde aynı mahiyette işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilmez.

Hakem kurullarınca iş uyumsuzluklarının karara bağlanmasında bu esas göz önünde bulundurulur.

**MADDE 3.** — 3008 sayılı İş Kanununda yazılı para cezalarının asgari hadleri 5 misline çıkarılmış ve âzami hadleri kaldırılmıştır.

**Ça. K.**

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 dâhilinde vazifelerini ifa etmeleri için kendilerine karşı her türlü kolaylıkları yapmak ve bu yolda vâkı emir ve taleplerini taallülsüz yerine getirmekle mükelleftirler.

**Madde 96.** — Çalışma Bakanlığı teşkilâtından başka, gerek Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının ve gerek diğer Devlet, il yahut belediye teşkilâtının yapmakla ödevli oldukları görevler ve kanunen haiz buldukları yetkiler bakımından, iş yerlerinde kendi memurlarına müstakil surette yaptirmaları icabeden teftişler ve murakabeler, eskisi gibi ayrıca cereyan eder. Şukadar ki, bu suretle müstakil murakabe ve teftişlerde bulunan diğer Devlet, il veya belediye memurlarının, teftiş neticelerini ve bu yolda yapmaya tevessül edecekleri takibatı ayrıca o yerde işbu kanunun tatbikına memur bulunan makama, teftişin bittiği günden itibaren bir hafta zarfında, yazı ile bildirmeleri lâzımdır.

İş yerlerinin kurulup açılmasına ruhsat vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar her ay zarfında bu hususta ruhsat verdikleri, iş veren ve iş yerinin isim ve adreslerini ve yapılan işin nevini gösterir listeleri mütaakip ayın on beşine kadar o yer için yetkili Çalışma teşkilâtına bildirirler.

**MADDE 2.** — Bir iş yerinde aynı mahiyette işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilmez.

Hakem kurullarınca iş uyumsuzluklarının karara bağlanmasında bu esas göz önünde bulundurulur.

**MADDE 3.** — İş verenler, kanuni ve nizami mükellefiyetlerini yerine getirmek suretiyle de olsa işçilerini toplu bir halde veya toplu sayılacak şekilde kısa fasıllarla işten çıkarmak istedikleri takdirde bunların işlerine son vermeden bir ay önce çıkarmayı gerektiren sebep ve zaruretleri belirtmek suretiyle, Çalışma Bakan-

Hü.

Ca. K.

MADDE 4. — 3008 sayılı İş Kanunu ile bu kanunda yazılı mecburiyet ve mükellefiyetlerden bu kanunlarda ayrıca cezası gösterilmemiş olanlardan her hangi birisine riayetsizlik halinde elli liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

MADDE 5. — Bu kanunla 3008 sayılı Kanunda yazılı suçlardan her hangi birini, evvelki suça ait mahkûmiyeti kesinleştikten sonra tekrar isliyen kimseye o suça ait cezanın yarısı nisbetinde fazla para cezası hükmolunmakla beraber ayrıca üç günden aşağı olmamak üzere hafif hapis cezası da hükmolunur.

MADDE 6. — Bu kanunda yazılı hafif hapis ve hafif para cezasını gerektiren suçlara ait dâvalar Sulh Ceza Mahkemelerinde görülür.

MADDE 7. — 3008 sayılı İş Kanununun 5, 109, 111 ve 120 nci maddeleri kaldırılmıştır.

İşçinin yetkili teşkilâtına, yazı ile bildirmeye mecburdurlar.

Yukardaki fıkra hükmüne göre toplu işçi çıkaran iş verenler veya bu gibi iş yerlerini aynı şartlarla işletmeye devam eden veya yeniden başlayan iş verenler çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde aynı iş yerlerine, aynı iş için tekrar işçi almaya ihtiyaç duydukları takdirde, keyfiyeti münasip vasıtalarla ilân ederek, evvelce işten çıkardıkları işçilerden çalışmak isteyenleri, aynı şartlarla işe almaya mecburdurlar.

Son fıkra hükmüne riayet etmiyen iş verenler veya vekilleri işin mahiyetine ve işçi adedinin az veya çokluğuna göre 200 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasıyla cezalandırılır.

MADDE 4. — 3008 sayılı İş Kanununda yazılı para cezalarının asgari hadleri beş misline çıkarılmış ve âzami hadleri kaldırılmış ve 115 nci maddedeki «ağır hapis» kelimeleri kaldırılarak yerine «hapis» kelimesi konulmuştur.

MADDE 5. — 3008 sayılı İş Kanunu ile bu kanunda yazılı mecburiyet ve mükellefiyetlerden bu kanunlarda ayrıca cezası gösterilmemiş olanlardan her hangi birisine riayetsizlik halinde suçun mahiyeti ve nev'ine, derece ve ehemmiyetine göre 25 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

MADDE 6. — Bu kanunla 3008 sayılı Kanunda yazılı suçlardan her hangi birini, evvelki suça ait mahkûmiyeti kesinleştikten sonra tekrar işliyen kimseye o suça ait para cezasının yarısı nisbetinde fazla para cezası hükmolunmakla beraber suç olan haksız fiili bizzat yapan veya haiz olduğu yetki dolayısıyla haksız fiile bizzat sebebiyet veren kimseler hakkında ayrıca bir günden aşağı olmamak üzere hafif hapis cezası da hükmolunur. Para cezalarıyla malî mesuliyetlerde iş veren de mesulübilmal sıfatıyla mesuldür.

MADDE 7. — Bu kanunda yazılı suçlara ait dâvalar ilgili mahkemelerinde görülür.

MADDE 8. — 3008 sayılı İş Kanununun 5, 109, 111 ve 120 nci maddeleri kaldırılmıştır.

**Hk.**

**MADDE 8.** — Bu kanun hükümleri yayını tarihinden başlayarak yürürlüğe girer. Mahiyetleri itibariyle yolunda işliyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı icabettirmiyen iş yerlerine bu kanunla, 3008 sayılı İş Kanunu hükümlerinden bir kısmının veya hepsinin uygulanması Bakanlar Kurulu kararıyle tesbit olunacak tarihlerden başlar.

**MADDE 9.** — Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Başbakan  
*Ş. Günaltay*

Devlet Bakanı  
*C. S. Barlas*

Millî Savunma Bakanı  
*H. Çakır*

Dışişleri Bakanı

Millî Eğitim Bakanı  
*T. Banguoğlu*

Eko. ve Ticaret Bakanı  
*C. S. Barlas*

G. ve Tekel Bakanı  
*Dr. F. Ş. Bürge*

Ulaştırma Bakanı  
*Dr. Kemal Satır*

Devlet Bakanı  
Baş. Yardımcısı  
*N. Erim*

Adalet Bakanı  
*Fuad Sirmen*

İçişleri Bakanı  
*E. Erişirgil*

Maliye Bakanı  
*İ. R. Aksal*

Bayındırlık Bakanı  
*Ş. Adalan*

Sa. ve So. Y. Bakanı  
*Dr. K. Bayizit*

Tarım Bakanı  
*Cavid Oral*

Çalışma Bakanı  
*Reşat Ş. Sırer*

**Ça. K.**

**MADDE 9.** — İşbu kanun hükümleri yayını tarihinden başlayarak yürürlüğe girer.

**MADDE 10.** — Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.