



İş Kanunu

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

.01

7
8

TÜRK - İŞ YAYINLARI NO. 57

1967

344.01

IŞK

1967

4948



TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi



İş kanunu

TÜRKİYE İŞCI SENDİKALARI KONFEDERASYONU

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No:....**6948**.....

Tasnif No: **344.01...İ.Ş.k.1967**

TÜRK - İŞ YAYINLARI NO. 57

1967

El-Nail
Kalemiye

ŞARK Matbaası Ankara 1967

İş kanunu

Kanun No. : 931

Kabul tarihi : 28.7.1967

GENEL HÜKÜMLER

BİRİNCİ BÖLÜM

Tarifler

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

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

İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimse-
lere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu
sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur.

Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz.

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

Uygulama alanı

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

İşyerini bildirme

MADDE 3. — Bu kanunun kapsamına girecek nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya toptan değiştiren, yapılan işin tamamlanması yüzünden veya her hangi bir sebeple sürekli olarak çalışmasını bırakan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan iş-

çi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını, soyadını ve adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini sürekli işlerde bir ay içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Bölge çalışma müdürlüğü mesul memuru ise bildirimin alındığına dair belge vermek zorundadır.

Uygulama başlangıcı

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

İstisnalar

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

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
2. Tarım işlerinde (Orman tâli yolları dâhil),
3. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmıyarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

4. Ev hizmetlerinde,

5. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç işçinin çalıştığı işyerlerinde,

6. Çıraklar hakkında,

7. Aile ekonomisi hududu içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,

8. Konutların kapıcılık hizmetlerinde,

9. Sporcular hakkında,

10. Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde çalışanlar hakkında,

11. Rehabilite edilenler hakkında,
Şu kadar ki,

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

c) Tarım sanatları ile tarım âletleri makina ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda görülen işler,

ç) Tarım işletmelerinde yapılan yapı iş-

leri,

d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilâtı durumunda olan park ve bahçe işleri,

Bu kanun hükümlerine tabidir.

Sanayi ve ticaret işleri

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

a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler,

b) Ham, yarı ve tam yapılmış madde-lerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,

c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri,

ç) Bina yapılması ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sınaî yapım işleri,

d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lâğım ve kuyuların yapılması ve onarı-

mı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,

e) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma işleri,

f) Su ve gaz tesisatı, kurma ve işletmesi işleri,

g) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri,

h) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri,

i) Karada taşıma işleri,

1) Göl ve akar sularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri,

j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri,

k) Basımevlerinde yapılan işler,

II - Bu kanunun uygulanması bakımından ticaretten sayılan işler şunlardır :

a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınai ürün ve malların alımı ve satımı işleri,

b) Bankacılık gibi para tedavülü ile ilgili

işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,

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

Bildirimin yazılı olması

MADDE 7. — Bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tesbit edilir. Ancak 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan kanun hükümlerine göre yapılır.

Sürekli ve süreksiz işler

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

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

İKİNCİ BÖLÜM

HİZMET AKDİ

Yazılı akit

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

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

Bu belgeler her çeşit resimden muaftır.

Takım sözleşmesi

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

Takım sözleşmesinin, süresi ne olursa olsun, yazılı yapılması gerekir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden herbirinin işe başlamasıyla, bu sözleşme o işçi ile işveren arasında doğrudan doğruya yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hak-

kında Borçlar Kanununun 110 ncu maddesi hükmü de yürür. Takım sözleşmesine girmiş olan işçilerin ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır.

9 uncu maddenin ikinci fıkrası hükmü takım sözleşmelerine de uygulanır.

Yazılı akdin şekli

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

1. İşverenin ve işçinin (Takım sözleşmelerinde her işçinin ayrı ayrı) ad ve kimlikleri,

2. Yapılacak iş,

3. İş yerlerinin adresi,

4. Süresi belirli sözleşmelerde sözleşmenin süresi,

5. Ücret, (Takım sözleşmesinde her işçi için ayrı ayrı) ödeme şekli ve zamanı,

6. Var ise tarafların ileri sürdükleri özel şartlar,

7. Hizmet akdinin yapıldığı gün,

8. Tarafların imzası.

Deneme süresi

MADDE 12. — Sürekli hizmet akidlerin

de deneme süresi en çok bir aydır. Ancak bu süre toplu sözleşmelerle üç aya kadar uzatılabilir. Bu süre içinde taraflar akti bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.

Akdin feshinde bildirim

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

Hizmet akdi :

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

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

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

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

Feshedilmiş olur.

B) Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

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

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

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

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

Kıdem tazminatı

MADDE 14. — Hizmet akdinin; 17 nci maddenin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından veya 16 nci maddenin 1 ve II numaralı bendlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veyahut da muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla fesih ha-

linde, 3 yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla, işe başladığından itibaren, her bir tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir.

Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır.

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

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

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut diğer bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere

nakli halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetlerin toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı hilâfına hüküm olmadıkça yeni işverene aittir.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni vârislerine ödenir.

Yeni işverenin sorumluluğu

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

a) İşçinin bu davranışına, yeni işine girdiği işveren sebeb olmuşsa,

b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bile bile onu işine almışsa,

c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

İşçinin bildirimsiz fesih hakkı

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

I - Sağlık sebepleri :

a) Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması sözleşme sırasında bilinmiyen ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa,

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşamıyan bir hastalığa tutulursa,

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

a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış va-sıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmıyan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle işveren işçiyi yanıltırsa,

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler veya davranışlarda bulunursa,

c) İşçi, işverenin evinde oturmakta ise, bunların yaşayış tarzları genel ahlâk bakımından düzgün olmazsa,

ç) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse, yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa,

d) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesabedilmez veya ödenmezse,

e) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa; (Sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla)

III - Zorlayıcı sebepler :

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşverenin bildirimsiz fesih hakkı

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

I - Sağlık sebepleri :

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

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

(a) fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmiyen hastalık kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı : Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13 ncü maddedeki bildirim önellerini altı

hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70 nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

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

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

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

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

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

d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye

kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymıyan davranışlarda bulunması,

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

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

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

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

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

Akdi fesih hakkını kullanma öneli

MADDE 18. — 16 ve 17 nci maddelerde

gösterilen ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymıyan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan akdi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılamaz.

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

Yeni iş arama izni

MADDE 19. — Bildirim önelleri sırasında işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. Bu iş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

Çalışma belgesi

MADDE 20. — İşinden ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne oldu-

ğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. İşverenin belgedeki imzası, işçi dilerse o yerdeki muhtar veya mülki âmir tarafından onaylanır.

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

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

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idarelerde veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinde yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda veya bunlara bağlı işyerle-

rinden çıkan işçilere belge verilmek istenmez ve yahut belgeye doğru olmıyan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu işyerlerinin bağlı oldukları makamlara başvurulur.

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

Bu belgeler her türlü resim ve harcdan muaftır.

Çalışma ve kimlik karnesi

MADDE 21. — İşveren işe aldığı her işçiye en geç onbeş gün içinde «İşçi çalışma ve kimlik karnesi» vermek zorundadır. Deneme süresine bağlı tutulan işçiler için bu onbeş günlük süre, deneme süresinin bitiminden sonra başlar. Bu karne ancak İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından tek tip olarak bastırılır ve parası karşılığında işverenlere verilir. Sözü edilen karnelerin şekli, içine nelerin yazılacağı ve nasıl alınıp verileceği ve kullanılacağı Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir tüzükle gösterilir.

Kantin açılması

MADDE 22. — Bölge Çalışma Müdürlüğünün tetkiki neticesinde:

a) İşçiler için daha faydalı olacağı anlaşılsa,

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

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

Sözü edilen yönetmeliğin yürürlüğünden önce açılmış kantinler veya benzeri satış yerleri için, işveren yönetmeliğin yürürlük gününden başlayarak üç ay içinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurup bu satış yerlerinin yönetmelik hükümlerine uygunluğunu tesbit ettirmek zorundadır.

Bu gibi yerlerde yapılması gereken değişiklikler ve düzeltmeler yetkili makamca ve-

rilecek uygun öneller içinde işveren tarafından tamamlanır.

İşverenin ödeme sorumluluğu

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

Toplu işçi çıkarma

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

Yukarıki fıkra hükmüne göre toplu işçi çıkaran veya bu gibi iş yerlerini aynı şartlarla işleten veya işletmeye başlıyan işverenler, çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde aynı iş yerlerine aynı iş için dışardan işçi al-

ma zorunda kalırlarsa, işveren durumu uygun araçlarla yayınlıyarak ve işçinin kaydettirdiği adresine taahhütlü mektupla bildirerek daha önce işten çıkardıkları işçilerden çalışmak isteyenleri günün şartlarına göre işe almak zorundadırlar.

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma

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

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

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

çalıştırılır.

c) Bu maddeye göre çalıştırılacak sakat ve eski hükümlülerin çeşitleri ile hangi cins sakat ve eski hükümlülerin hangi iş kollarında ve hangi işlerde çalıştırılabileceği ve bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile bunların işverenlerce nasıl işe alınacakları; Ça-

İşma, Adalet, Sanayi, Millî Eğitim, Sağlık ve Sosyal Yardım ve Ulaştırma Bakanlıklarınca birlikte hazırlanacak tüzükte gösterilir.

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

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

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlara veya bunlara bağlı işyerlerinin İş Kanununa tâbi olmıyan daire ve kurumlarında çalıştırılan kimselerin de sakat ve eski hükümlüler arasından ayrılması hakkındaki gerekli usul ve şartlar ile bunun oran ve tutarları ve hangi işlerde çalıştırılacakları yukarıda sözü geçen tüzükte gösterilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRET

Tarif

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

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

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

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

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

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

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

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

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

Her hangi bir askerî ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden bu ödevin

sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuranları, işverenler boş yerlere öncelikle işe alma zorundadırlar.

Ücretin saklı kısmı

MADDE 28. — İşçi ücretlerinin ayda 240 lirası haczedilemez veya başkasına devir şerh temlik olunamaz. Ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Bu kayıtlamalar nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.

Kamu tüzel kişilerine ve bunların bâzı kuruluşları ile özel sektöre ilişkin ödevler

MADDE 29. — Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde, müteahhitlere ödenecek her istihkaktan önce işyerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşoronlara ücretleri ödenmiyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip, ücretleri ödenmiyen varsa müteahhitten veya taşoronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından öderler.

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

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

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

Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri, bu kanunun birinci maddesinin son fıkrası gereğın-

ce sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir.

Ücret hesap puslası

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

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

Bu işlemler her türlü resimden muaftır.

Zarar karşılığı kesinti

MADDE 31. — Hizmet akitleriyle işverenin tazminat karşılığı olarak işçi ücretlerinden geçici olarak alıkoyacağı miktar on haftada eşit taksitlerle kesilmek üzere işçinin on günlük ücreti tutarından fazla olamaz. Tazminat karşılığı bu kesintiler, bütün iş süresi içindir. Ve bundan bir miktar mahsup

edilince yeniden aynı esaslar dairesinde kesinti yapılabilir.

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

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

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

Ücret kesintisi

MADDE 32. — İşveren toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye hemen sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda

üç gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin üç günlük kazancından fazla olamaz.

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

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

Asgari ücret

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

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

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

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

Asgari Ücret Tesbit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Ç

İşma Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur.

Yarım ücret

MADDE 34. — 16 ncı maddenin III ncü bendi ile 17 nci maddenin III ncü bendinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmıyan veya çalıştırılmıyan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Fazla çalışma ücreti

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

a) Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.

b) Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz.

c) Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

ç) 61 inci maddede yazılı sağlık sebeple-

rine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz.

d) Fazla çalışma bölge çalışma müdürlüğü iznine bağlıdır.

e) Fazla saatlerle çalışmak için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.

f) Fazla saatlerle çalışmanın ne suretle uygulanacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Zorunlu sebeple fazla çalışma

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

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

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

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

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

Cumartesi günü ücret

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

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

Bayram, genel tatil günlerinde kapanma

MADDE 39. — 2739 sayılı Kanunun 2 nci

maddesinde gösterilen genel tatil günleri ile 1 inci maddesinde sözü geçen 28 ve 30 Ekim günlerinde işyerlerinde çalışıp çalışılmıyacağı toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilir.

Bu günlere ait ücretler 42 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar

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

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

Hafta tatili ücreti

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

Şu kadar ki:

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

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

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

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

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

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, bu kanunun 16 ve 17 nci maddelerinin III üncü bendlerin-

de gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmıyan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

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

Genel tatil ücreti

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

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

Hafta arasında hafta tatili

MADDE 43. — 394 sayılı Hafta Tatili Kanununun 1, 4, 5, 6 ncı maddeleri veya 16.9.960 gün ve 79 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi gereğince hafta tatilinden istisna olunan işyer-

lerinde çalışan işçilere haftanın diğer bir gününde hafta tatili verilmesi mecburi olup o güne ait gündelikleri aynı esaslara göre ve bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Geçici iş göremezlik

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

Ücret şekillerine göre tatil ücreti

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

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

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

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak

ödenen aylık ücretli işçilere 41, 42, 43 üncü madde hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışanlara ayrıca o gün için bir tatil yevmiesi ödenir.

Tatil ücretine girmeyen kısımlar

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

Yüzdelerin ödenmesi

MADDE 47. — Otel, pansiyon, lokanta, kahvehane, gazino, açık hava lokanta ve gazinosu, çalgılı eğlence yeri, dans salonu, kulüp, oyun salonu, birahane, içki salonu ve benzeri yerlerle, içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden (yüzde) usulünün uygulandığı müesseselerde; işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına (yüzde) eklenerek veya ayrı şekil-

lerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolu altında bir araya toplanan bütün paraları işveren serviste çalışan işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

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

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

Yüzdelerin belgelenmesi

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

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

İşveren deftere geçirdiği hesapların asıl-

larına uygun olduğunu kendi sorumluluğu altında onaylar.

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

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

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

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

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

Yıllık ücretli izin

MADDE 49. — Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden işyerine girdiği günden başlayarak, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olanlara, ilerdeki maddelerde gösterilen esaslara göre hesaplanmak üzere aşağıdaki süreler kadar yıllık ücretli izin verilir.

Hizmet süresi :

a) Bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 12 gün,

b) Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda 18 gün,

c) Onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda 24 gün,

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 18 günden az olamaz.

Bu süreler toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Yıllık ücretli izin hakkının belirtilmesi

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

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

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

İşçi yukarı fıkralar ve 51 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılı-

na karşılık, yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

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

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

Çalışılmış gibi sayılan haller

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

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler.

b) Kadın işçilerin 70 inci madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya her hangi bir kanundan

TÜRK İŞ

dolayısıyla ödevlendirilmesi sırasında işine gide-
mediği günler, (bu sürenin yılda 90 günden
fazlası sayılmaz)

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

d) 62 nci maddede sözü geçen zamanlar,

e) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,

f) 5153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,

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

h) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana ve babalarının, eşlerinin, kardeş ve-

ya çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,

i) İşveren tarafından verilen öbür izinler,

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

Yıllık ücretli iznin uygulanması

MADDE 52. — Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu izin 49 uncu maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak 49 uncu maddenin (b), (c) fıkralarında gösterilen izin süreleri tarafların rızası ile, bir bölümü 12 günden aşağı olmamak üzere ikiye bölünebilir. Bu takdirde işveren işçiye 7 günden fazla ücretsiz yol izni vermeye mecbur tutulamaz

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mensubedilemez.

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

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

İşverenin değişmesi

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

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

İzin ücreti

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

Bu ücretin hesabında 46 ncı madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon üc-

reti, kâra katılma ve yalnız servis karşılığı (Yüzde) gibi belirli olmıyan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücreti, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiilî olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır .

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

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

İzinde çalışma yasağı

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

Akdin feshinde izin ücreti

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

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

Yönetmelik

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

İzin defteri

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

Sigorta primi

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

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

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

Ücretten indirme yapılamıyacağı

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞİN DÜZENLENMESİ

İş süresi

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

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

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

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

İş süresinden sayılan haller

MADDE 62. — I - a) Madenlerde, taş ocaklarında, yahut her ne çeşit olursa olsun yer altında veya su altında çalışacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalış-

ma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,

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

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

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

d) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilecek süreler,

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

İşçinin günlük kanuni iş sürelerinden sayılır.

II - İşin mahiyetinden doğmayıp da işve-

ren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürölüp getirilme esnasında araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmaz.

Saat ayarı

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

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

Ara dinlenmesi

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

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

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

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

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

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

II - Dinlenmeler, bir işyerinin aynı kıs-

mındaki bütün işçilerine önceden belirtilmiş olan aynı saatte uygulanır. Şu kadar ki. işin gereğine göre nöbetleşe dinlenme yapılması toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile düzenlenebilir.

III - Yukarda yazılı dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz.

Gece süresi

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

II - Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin iklim ve âdet ayrılıkları bakımından, iş hayatına ilişkin (gece) başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut çeşitli işler için erkek, kadın ve çocuk işçiler hakkında (gece) deyiminden anlaşılabacak gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle bir numaralı fıkradaki genel hükmün uygulama şekillerini tesbit etmek yahut bâzı gece çalışmalarına her hangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veya hut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmıyan işlerde işçilerin gece çalıştırılmalarını yasak etmek üzere Çalışma Bakanlığınca tüzükler hazırlanabilir.

III - İşçilerin gece çalışmaları 8 saati geçemez.

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

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

Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri

MADDE 66. — Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmıyacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Çocukları çalıştırma yasağı

MADDE 67. — 16 yaşını doldurmamış çocukların, hangi işte olursa olsun günde 8 saat ten fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan ilkokula gidenlerin iş saatleri okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenir ve ders saatleri 8 saatlik çalışma süresinin içinde sayılır.

Yer ve su altında alıştırma yasağı

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

Gece alıştırma yasağı

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

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

Analık halinde alıştırma yasağı

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

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

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İşçi çizelgeleri

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

Bu çizelgelere işçinin:

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

Tüzükler

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

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

Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

Bu tüzükler çıkarılınca kadar 61 inci maddedeki haftalık iş süresi aşılmamak kaydiyle ,bu işlerde çalışma sürelerine ilişkin uygulama tarz ve usullerine devam olunur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Sağlık ve güvenlik şartları

MADDE 73. — Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.

İşçiler de bu yoldaki usuller ve şartlara uymak zorundadırlar.

Sağlık ve güvenlik tüzükleri

MADDE 74. — Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 179 uncu maddesinde yazıldığı gibi işyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilâtında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan âlet, edevat, makinalar ve hammadde-ler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmek üzere Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı beraberce bir veya birden fazla tüzük çıkarır.

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

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

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

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

Bu komisyon; işverenle işçilerin birer temsilcisinden ve işgüvenliğini teftiş yetkili

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

İşçi temsilcisi:

a) İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın;

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

c) Bu nitelikte bir işçi kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip konfederasyonun;

Yönetim kurulunca seçilir.

İşveren temsilcisi ise:

a) İşverenin üyesi bulunduğu sendikanın;

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

c) Bu nitelikte bir işveren kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip bulunan konfederasyonun;

Yönetim kurulunca seçilir.

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

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

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

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

E) Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 74 üncü maddede yazılı tüzük hükümlerinin uygulanmasına hiç-

bir zaman engel olamaz.

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

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu

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

İçki yasağı

MADDE 77. — A) İşyerine sarhoş olarak gelmek ve işyerinde ispirtolu içki kullanmak yasaktır.

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

C) (A) Bendi hükmü:

1. İspirtolu içki yapılan işyerlerinde,

2. Nitelikleri dolayısıyla müşterilerine kapalı kablarda veya açık olarak veya kadeh-
le ispirotolu içki satmak üzere izin almış olan
işyerlerinde;

3. İçerisinde müşteriler veya işin niteliği
icabı belirli işçiler tarafından ispirotolu içki
içilmesi mümkün olan işyerlerinde;
uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler

MADDE 78. — 16 yaşını doldurmamış
çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırıla-
maz.

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

Rapor

MADDE 79. — Ağır ve tehlikeli işlerde ça-
lışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin de-
vamı süresinde bedence bu işlere elverişli ve
dayanıklı oldukları; işyeri hekimi, işçi sağlığı
dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde,
sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu,

sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır.

Yetkili memurlar isteyince bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harçtan muaftır.

Rapor

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

Bu raporlar her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Tüzük

MADDE 81. — Gebe veya emzikli kadın-

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

Çeşitli tüzükler

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

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

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

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

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

Tesbit eden tüzükler çıkarılabilir.

ALTINCI BÖLÜM

İŞ VE İŞÇİ BULMA

İş ve işçi bulma görevi

MADDE 83. — İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına aracılık etmek hususlarının düzenlenmesi; kamu görevi olarak Devletçe yapılır.

Bu görev 4837 sayılı kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumunca yapılır.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevi

MADDE 84. — İş ve İşçi Bulma Kurumu, her çeşit ekonomik işletmelerle serbest sanat niteliğinde olan öbür işler için bilgi toplamak, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak ve işçi ücretlerinin iniş çıkışlarını izleyip, geçim şartlarındaki yükseklikle karşılaştırılarak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için bütün yurttan yahut bir bölgede veya belediye çevresinde alınması gereken tedbirleri tesbit ve bunların uygulanmasına yardım etmek, çeşitli iş kollarındaki işverenlerle işçile-

ri gösteren cetvelleri yayınlamak, mesleke yönelmek, işçilerin meslekî eğitimlerinin yükselmesi ve usta (kalifiye) işçi yetiştirilmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde çalışmak ve hizmet akidlerinin yapılmasına aracılık etmek ödevlerini bir ücret karşılığı olmaksızın yapmakla yükümlüdür.

Bu ödevlerin yapılış şekilleri bir tüzükle belirtilir.

Yasaklar

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

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

Çeşitli iş ve sanat kollarındaki işverenlerin veya işçilerin kendi aralarında yahut çeşitli teşekküllerince ve yahut kamu yararına yardımcı olan ve böyle olmayıp da yalnız hayır işleriyle uğraşan derneklerce, iş ve işçi bulma işleriyle uğraşılması ve bunun için kendi çevreleri içinde kuracakları teşkilâtın çalışmasını ancak İş ve İşçi Bulma Kurumundan izin almak ve bu kurumca her zaman denetlenmek kaydıyla mümkündür. Şu kadar

ki; bu yolda açılacak büroların yapacakları işlere karşılık, işçilerden her hangi bir ücret almaları yasaktır.

Tüzük

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

Taşımada öncelik

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

YEDİNCİ BÖLÜM

İŞ HAYATININ DENETİM VE TEFTİŞİ

Devletin yetkisi

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

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

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

Yetkili makam ve memurlar

MADDE 89. — 88 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişi ile ödevli olan makamlar veya yetkili memurlar işyerlerini işin yürütülmesi tarzını ve ilgili defter, evrak ve hesapları, alet, edevat, cihaz ve makinaları ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan

malzeme ve müştemilâtı, 90 ıncı maddede yazılı esaslara uyularak, gerektiği zamanlarda ve işçilerin hayatına, sağlığına, güvenliğine, ilerleyip yetişmesine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak «İş teftişi tüzüğü» nde açıklanan şekillerde yalnız bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

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

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

Yetkili memurların ödevi

MADDE 90. — İş hayatını izleme, denet-

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

Resim muafiyeti

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

Sair merciler tarafından yapılan teftişler

MADDE 92. — Devlet, il yahut belediye teşkilâtı, işyerlerinde yapacakları, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili teftiş ve denetlemelerin sonuçlarını ve bu yolda yapacakları işlemler

rin o yer için yetkili bölge çalışma müdürlüğüne bildirir.

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

Teftiş defteri

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

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

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

İşçi ve işverenin sorumluluğu

MADDE 94. — İş denetimi ve teftişine yetkili makamlar veya memurlar tarafından ifade ve bilgilerine başvurulana işçilere, işve-

renlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamağa yahut değiştirmeye sevk veya her hangi bir suretle zorlamaları veya hut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında ilgili makamlar ve memurlara gerçeğe uygun olmıyan haberler vererek ilgili makam ve memurları lüzumsuz işlemlerle uğraştırmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve ilgili makamlarca kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmıyan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

Zabitanın yardımı

MADDE 95. — Bu kanun hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için işyerlerini teftiş ve denetlemeye yetkili makamlar veya memurların gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, zabıta kuvvetleri, bu makamlar veya memurların görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere kendilerine her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SİGORTALAR

Devletin fonksiyonu

MADDE 96. — Sosyal Sigortalar Devlet tarafından kanunla düzenlenir ve denetlenir.

DOKUZUNCU BÖLÜM

CEZA HÜKÜMLERİ

Genel hükümlere ilişkin cezalar

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

A) 10 işçi çalıştıranlar hakkında 250 liradan az olmamak,

B) Daha fazla işçi çalıştıranlar hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

C) Bu maddede yazılı fiillerin tekerrürü halinde yukarda yazılı para cezalarının iki katı,

Hükmolunur.

Hizmet akdine ilişkin cezalar

MADDE 98. — I-9 uncu maddenin 1 inci

fıkrasında belirtilen hizmet akdini yazılı yapmıyan ve 2 nci fıkrada anılan belgeyi vermiyen,

II - 10 uncu maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmıyan,

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

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

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

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

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

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

VIII- 25 inci maddede yazılı şartları ye-rine getirmiyen ve hükümlere aykırı hareket eden,

İşveren veya vekili hakkında 500 liradan 1 000 liraya kadar ağır para cezası ve teker-rürü halinde evvelce verilen ağır para cezası-nın 2 katı,

Hükmolunur.

Ücretle ilişkin cezalar

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

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

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

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

III-48 inci maddede gösterilen yüzde-
rin hesabına ait usullere uymıyan, 52 nci mad-
denin son fıkrasında anılan ücretsiz ilâve iz-
ni vermiyen ve ücretli izin kullanan işçiye
peşin olarak bu izne ait ücretini ödemiyen ve-
ya 56 ncı maddedeki hak edilmiş izni kulan-
madan hizmet akdinin feshi halinde bu izne
ait ücreti ödemiyen, 57 inci maddeye dayanı-
larak çıkarılacak olan yönetmelik hükümleri-
ne aykırı hareket eden veya 60 ıncı maddede
anılan sebepler dolayısıyla işçi ücretinden in-
dirme yapan işveren veya işveren vekili hak-
kında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır,
para cezası,

Hükmolunur.

İşin düzenlenmesine ilişkin cezalar

MADDE 100. — Bu kanunun 61 inci mad-
desinde ve bu maddeye göre çıkarılacak tü-
zükte tesbit olunan iş müddetlerine aykırı
olarak işçilerini çalıştıran veya 64 üncü mad-
dedeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre
uygulamıyan veya işçileri 65 inci maddeye ay-
kırı olarak geceleri sekiz saatten fazla çalış-
tıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmi-
yen, 67 nci madde hükmüne aykırı olarak 16
yaşından küçük çocukları günde sekiz saatten
fazla çalıştıran veya okul zamanını bu mad-
de hükmüne göre uygulamıyan, 68 inci mad-

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

Hükmolunur.

İşçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezalar

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

II- 74 üncü maddenin 1 inci fıkrasındaki hükme dayanılarak çıkarılacak tüzüklerdeki hükümlere uymayan,

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

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

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

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

MADDE 104. — Bu kanunun 77 nci maddesi hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına, ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya 78 inci maddede anılan tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üze-

re ağır para cezasına, 79 uncu madde hükmü gereğince işçilere doktor raporu almıyan veya istek halinde ilgili memura göstermiyen, 80 inci madde gereğince alınması gereken raporu almıyan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermiyen işveren veya işveren vekili hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 81 inci maddeye dayanılarak çıkarılacak tüzükte gösterilen şartlara uymıyan, 82 nci maddede anılan Tüzük hükümlerini yerine getirmiye işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

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

İş ve işçi bulma ile ilişkin cezalar

MADDE 105. — Bu kanunun 85 inci maddesinin 2 nci fıkrasında yazılı şartlarla izin almadan, aynı maddenin 1 inci fıkrası hükmüne aykırı olarak kazanç amacıyle özel büro açan veya 1 inci ve 2 inci fıkrası hükümlerine riayet etmekle beraber, aynı maddenin son fıkrası hükmüne aykırı olarak işçilerden ücret alan, özel ve tüzel kişilerin bu iş ile ilgili büroları kapatıldığı gibi bu işlerde fiilen çalışanlar hakkında 2 000 liradan az olmamak

üzere ağır para cezası ve üç aydan az olmamak üzere hapis cezası hükmolunur.

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

İş hayatının denetleme ve teftişine ilişkin cezalar

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

Hükmolunur.

Yukarıdaki fıkralardaki fiillerin tekerrürü halinde cezalar iki kat arttırılır.

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

Fiilin tekerrürü halinde evvelce hükmedilen cezalar bir kat arttırılarak uygulanır.

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

MADDE 108. — Bu kanunun cezai hükümlerini tatbik mahalli sulh ceza mahkemeleri yetkilidir.

İşbu dâvalar acele mevaddandır.

ONUNCU BÖLÜM

SON HÜKÜMLER

MADDE 109. — Yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi

hükümleri haklarında uygulanmıyanlar için, kanunun 14 üncü maddesinde sözü geçen kıdem tazminatı hakkı bu kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren başlar.

MADDE 110. — Bu kanunun yürürlüğe girdiği günden başlayarak :

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

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

C) 6032 sayılı Kanun,

Ç) 7467 sayılı Kanun,

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

Yürürlükten kaldırılmıştır.

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

B) Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce mahalli asgari ücret tesbit komisyonla-

rınca alınıp da henüz kesinleşmemiş bulunan kararlarla bunlara ilişkin her türlü işlemler durdurulur.

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

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

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

GEÇİCİ MADDE 3. — Bu kanun yürürlüğe girmeden önce 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde, anılan kanunun değişik 29 uncu maddesine uyularak yapılmış olan iç yönetmeliklerde yer alan veya iş ihti-

lafları yahut hakem heyetleri kararı ile veya sair şekillerde kesinleşmiş olup yürürlükte bulunan iş şartları ile iş düzeni ve sosyal yardımların uygulanmasına toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile yeni iş şartları kuru-luncaya kadar devam olunur. .

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

MADDE 111. — Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 112. — Bu kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

YAYIM TARİHİ : 12 AĞUSTOS 1967

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



344.01 IŞK 1967