

1475 Sayılı İŞ KANUNU

TBMM Kabul Tarihi.: 28.08.1971

Resmî Gazete Sayı.....: 13943

R.Gazete Tarihi.....: 01.09.1971

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

TARİFLER

MADDE 1 — Bir hizmet akdine dayanarak herhangi 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, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yüklemlerinden 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 münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yüklemlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur.

UYGULAMA ALANI

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

İŞYERİNİ BİLDİRME

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 herhangi bir sebeple sürekli olarak çalışmasını bırakan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını, soyadını ve adresini, varsa işveren vekil veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini, sürekli işlerde bir ay içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

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

UYGULAMA BAŞLANGICI

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

İSTİSNALAR

MADDE 5 — Aşağıda belirtilen hususlarda bu kanun hükümleri uygulanmaz:

Deniz ve hava taşıma işlerinde,

Tarım işlerinde (Orman tali yolları dahil),

Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

Ev hizmetlerinde,

507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerinde,
18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında,
Aile ekonomisi hududu içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,
Konutların kapıcılık hizmetlerinde,
Sporcular hakkında,
Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde çalışanlar hakkında,
Rehabilite edilenler hakkında.
Şu kadar ki,

- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
 - b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
 - c) Tarım sanatları ile tarım aletleri makina ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda görülen işler,
 - ç) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
 - d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilatı durumunda olan park ve bahçe işleri,
 - e) Kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,
 - f) Deniz iş kanunu kapsamına girmiyen ve tarım işlerinden sayılmayan denizlerde su ürünleri müstahsalları ile ilgili işler,
- Bu kanun hükümlerine tabidir...

SANAYİ VE TİCARET İŞLERİ : MADDE 6 —

I. Bu kanunun uygulanması bakımından sanayiden sayılacak işler şunlardır :

- a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kiraç ocaqları gibi işler,
 - b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin 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, havaalanı, dalgakıran, tünel, köprü , lâğım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,
 - e) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma işleri,
 - f) Su ve gaz tesisatı, kurma ve işletmesi işleri,
 - g) Telefon, telgraf, telsiz , radyo ve televizyon kurma işleri,
 - h) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri,
 - i) Karada taşıma işleri,
 - j) Göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri,
 - k) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri,
 - k) Basımevlerinde yapılan işler.
- II. Bu kanunun uygulanması bakımından ticaretten sayılan işler şunlardır :

- a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel hayvani veya sınaî ürün ve malların alımı ve satımı işleri,
 - b) Bankacılık gibi para tedavülü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,
 - c) Denizlerde çalışan su ürünleri müstahsalları ile ilgili işler.
- III. Yukarıda yazılı işler dışında kalan başka bir işin kanunun uygulanması bakımında sanayi veya ticaret işlerinden sayılıp sayılmamasını belirtmeye Çalışma Bakanlığı yetkilidir.

BİLDİRİMİN YAZILI OLMASI :

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

SÜREKLİ VE SÜREKSİZ İŞLER :

MADDE 8 — Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü 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 üncü maddeleri süreksiz işlere uygulanmaz. Süreksiz işlerde bu maddelerin konusu olan uyuşmazlıklarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM

HİZMET AKDİ

YAZILI AKİT :

MADDE 9 — Belirli süresi bir yıl veya daha uzun sürekli hizmet akitlerinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Bu akitler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır. Akit noterlikçe onanmış ise noter ücretleri bu hükmün dışında tutulur.

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

Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

TAKIM SÖZLEŞMESİ

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 her birinin işe başlamasıyla, bu sözleşme o işçi ile işveren arasında doğrudan doğruya yapılmış sayılır. Ancak takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu 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.

YAZILI AKDİN ŞEKLİ:

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

İşveren ve işçinin (Takım sözleşmelerinde her işçinin ayrı ayrı) ad ve kimlikleri,

Yapılacak iş,

İşyerinin adresi,

Süresi belirli sözleşmelerde sözleşmenin süresi,

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

Var ise tarafların ileri sürdükleri özel şartlar,

Hizmet akdinin yapıldığı gün,

Tarafların imzası.

DENEME SÜRESİ:

MADDE 12 — Sürekli hizmet akitlerinde deneme süresi en çok bir aydır. Ancak bu süre toplu iş sözleşmeleriyle üç aya kadar uzatılabilir.

Bu süre içinde taraflar hizmet aktini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler. Ancak, işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM:

MADDE 13 —

A) Süresi belirli olmayan 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 bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra;
 - c) İşi bir buçuk 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 uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren, işçinin ihbar önellere ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir. İşçinin sendikaya üye olması, şikâyet 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.)

KIDEM TAZMİNATI:

MADDE 14 — Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin :

İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında, İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca, Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla; Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak iş yerini devreden iş verenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolunmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T.C Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi; genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

13 üncü maddenin (C) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre, mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

(2762 sayılı yasayla değişik fıkra) Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akidleri ile belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hissedenden fazlası devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

YENİ İŞVERENİN SORUMLULUĞU:

MADDE 15 — Süresi belirli olan veya olmıyan sürekli hizmet akdi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, akid 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 iş veren dahi aşağıdaki hallerde hakim belirteceği derecede sorumludur.

- İşçinin bu davranışına, yeni işine girdiği işveren sebep olmuşsa,
- Yeni işveren işçinin bu davranışını bile bile onu işine almışsa,
- Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

İŞÇİNİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI:

MADDE 16 — Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akidlerinde 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 bilinmeyen 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 bağdaşamayan bir hastalığa tutulursa,

II — Ahlâk ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri :

a) Hizmet akdi yaptığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle iş veren, işçiyi yanıltırsa,

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

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

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

d) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez 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.

İŞVERENİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI

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

I — Sağlık Sebepleri :

a) İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işçiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

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

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

II — Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri :

- a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri için gereken vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,
 - b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,
 - c) İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına ve usullerine uygun, veya genel ahlâk bakımından düzgün olmaması,
 - ç) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 77'nci maddeye aykırı harekete etmesi,
 - d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
 - e) İşçinin, iş yerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,
 - f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi,
 - g) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması,
 - h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan ve malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddelerin on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması,
- III — İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması.

AKDİ FESİH HAKKINI KULLANMA ÖNELİ:

MADDE 18 — 16 ve 17 nci maddelerde gösterilen ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan akdi fasih yetkisi, iki taraftan birini bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılamaz.

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

YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

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 sorundadır.

ÇALIŞMA BELGESİ :

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

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

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

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

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

ÇALIŞMA VE KİMLİK KARNESİ:

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

KANTİN AÇILMASI:

MADDE 22 — Bölge Çalışma Müdürlüğünün tetkiki neticesinde:

a) İşçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa.

b) Şehir ve kasabalardan uzak işyerlerinde işçiler veya bunlarla birlikte işveren tarafından açılmamışsa, Asgari işçi adedi, işyeri hususiyeti, satılacak maddelerin cinsleri, vasıfları ve masraf karşılıkları Çalışma, Sanayi ve Ticaret Bakanlıkları tarafından en geç bir yıl içinde çıkarılacak bir yönetmelikte belirtilen esaslara göre, işçilere veya bunların ailelerine yiyecek, içecek, giyecek ve yakacak gibi gerekli maddeleri satmak üzere kantin açılması mecburidir. İşçiler kantinlerden alış veriş etmeye zorlanamaz.

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

İŞVERENİN ÖDEME SORUMLULUĞU:

MADDE 23 — İşveren işçinin iş sebebiyle yok olan veya bozulan alet, taşıt ve sakatlanan hayvanlarını

ödemekle yükümlüdür. Şu kadar ki; işveren, işçinin kendi kusur ve ihmali ile sebep olduğu yok olma veya sakatlanmaları ve bozulmaları ödemekle yükümlü değildir.

İŞTEN ÇIKARMANIN SONUCU:

MADDE 24 — (1927) İşverenler bu kanunun 13 üncü maddesinde belirtilen şartlara uyararak işine son verdiği veya 16 ncı maddenin III üncü bendi gereğince iş akdini fesheden işçinin yerine çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz.

Bu süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayınlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

17 nci maddenin 1 inci bendinin (b) fıkrası ve III üncü bentleri gereğince işten çıkarılan işçiler hakkında da 6 aylık süre içinde işten çıkarmayı gerektiren sebepler ortadan kalkmış ise, birinci fıkra hükmü uygulanır.

Bir işyerinin aynı şartlarla işletilmesi veya işletmeye başlanması yahut mevsim ya da kampanya nedeniyle yeniden çalışmaya geçmesi hallerinde de bu madde hükmü uygulanır. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler için noter tebligatı hükmü uygulanmaz.

Bağlı bulunduğu emeklilik mevzuatı gereğince yaşlılık ya da emeklilik yaşını doldurmuş ve aynı zamanda yaşlılık veya emeklilik aylığına hak kazanmış olan işçiler hakkında bu maddenin tekrar işe alınma zorunluluğuna ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadır.

ÇALIŞTIRMA ZORUNLUĞU:

MADDE 25 — A) İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde % 3 oranında sakat kimseyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il hudutları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin çalıştırmakla yükümlü olduğu sakat sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

(572 sayılı KHK'nin 4'üncü maddesiyle değiştirilen fıkra. Geçerlilik :6.6.1997 Yürürlük : 1.1.1999)
Çalıştırılacak özürlü sayısının tespitinde, Bu kanuna tabi iş yerlerinde çalışan işçilerin sayısı esas alınır. % 3'ün hesaplanmasında yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla kesirler tama çıkarılır. (*)

İşyerinin işçisi iken sakatlanmış olanlara öncelik hakkı tanınır.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan sakat işçiler eski işyerlerine alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları boş yer varsa darhal, yoksa boyalacak ilk işe o andaki şartlarla başka isteklilere tercih ederek almak zorundadır.

İşveren çalıştırmak zorunda olduğu sakat kimseleri İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile sağlar.

Çalıştırılacak sakatların nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından sakatların mesleğe yönetilmeleri, mesleki yönden işverenlerce nasıl işe alınacakları bir tüzükle düzenlenir.

B) İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde (4382 sayılı Kanun'un 2'nci maddesiyle değiştirilen oranlar. Yürürlük:21.10.1998) % 3 oranında eski hükümlüyü mesleklerine uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler. (**)

Çalıştırılacak eski hükümlü sayısının tespitinde, daimi işçi sayısı esas alınır. (4382 sayılı Kanun'un 2'nci maddesiyle değiştirilen oranlar. Yürürlük:21.10.1998) % 3'ün hesaplanmasında yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tama iblağ edilir.(**)

Eski hükümlü çalıştırılmasında kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

(*) Fıkranın 1.1.2001 olan yürürlük tarihi 4382 sayılı kanunla 1.1.1999 olarak değiştirilmiştir.

(**) 4382 sayılı kanunla değişmeden önceki şekli:%2'dir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRET

ÜCRETİN TANIMI:

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

İşçi ücreti, Türk parası ile en geç ayda bir ödenir.

Hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

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.

Hizmet akitlerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanunundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur.

(3528 sayılı Kanunun 1. maddesiyle eklenen fıkra) Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödenmesi yapılamaz.

ASKERLİK VE KANUNUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA:

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

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

Hizmet akdinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde hizmet akdinin kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için kanunun gösterdiği önel bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak hizmet akdi esasen belirli bir süreyi içine alıyor da bu süre yukarıda yazılı önel içinde kendiliğinden bitiyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz. Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuruları, işverenler boş yerlere öncelikle işe alma zorundadırlar.

ÜCRETİN SAKLI KISMI:

MADDE 28 — İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Bu kayıtlamalar nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.

KAMU TÜZEL KİŞİLERİNE VE BUNLARIN BAZI KURULUŞLARI İLE ÖZEL SEKTÖRE İLİŞKİN ÖDEVLER:

MADDE 29 — Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; 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 taşaronlarca ücreti ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşaronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından öderler.

Bunun için istihkak ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi 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 İşyerinin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş veya tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısmı üzerinde hüküm ifade eder.

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

ÜCRET HESAP PUSULASI

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

Bu pusula 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 damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

ZARAR KARŞILIĞI KESİNTİ:

MADDE 31 — Hizmet akitleriyle işverenin tazminat karşılığı, 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 içindedir 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 KESİNTİSİ:

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 iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin üç günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek millî bankalardan birine kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir. Şu kadar ki; bu konuda 274 sayılı Sendikalar Kanununun 22 nci maddesinin 2 nci bendi hükmü uygulanmaz.

ASGARİ ÜCRET:

MADDE 33 — Hizmet akdi ile çalışan ve bu kanunun kapsamına giren her türlü işçi ve gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı, Devlet Planlama Teşkilatından konu ile ilgili dairenin Başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik iş kolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çokluk kazanır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girer.

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

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştirmek için Çalışma Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur.

YARIM ÜCRET:

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

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:

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

- Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.
- 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.
- 61 inci maddede yazılı sağlık sebeplerine dayanan kısa veya sınırlı işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- Fazla çalışma Bölge Çalışma Müdürlüğü iznine bağlıdır.
- Fazla saatlerde çalışmak için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.

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

ZORUNLU SEBEPLE FAZLA ÇALIŞMA:

MADDE 36 — Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde, yahut makinalar veya alet ve edevat için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, ancak işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydıyla işçilerin hepsi veya bir kısmı 61 inci madde gereğince belirli olan günlük çalışma sürelerinden fazla çalıştırılabilir. Şu kadar ki, bu olağandışı 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 ÇALIŞMA:

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 uygulanır.

CUMARTESİ GÜNÜ ÜCRET:

MADDE 38 — Cumartesi günleri tamamen veya saat 13'ten sonra çalışmanın duracağı sözleşmelerde tespit edilen veya örf, âdet ve iklimine 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 tabi tutma hali işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarında eksiltme yapılmasına sebep olamaz.

BAYRAM, GENEL TATİL GÜNLERİNDE KAPANMA:

MADDE 39 — 2739 sayılı Kanununun 2 nci maddesinde gösterilen genel tatil günleri ile 1 inci maddesinde sözü geçen 28 ve 30 Ekim günlerinde işyerlerinde çalışıp çalışılmayacağı toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilir.

Bu günlere ait ücretler 42 nci maddeye göre ödenir.

SAKLI 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 TATİLİ ÜCRETİ:

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

- a) Çalışılmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarda günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanunî veya akdi tatil günleri ve 38 ve 62 nci maddelere göre kısmen veya tamamen çalışılmayan Cumartesi günleri,
b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, karı ve kocanın, kardeş veya çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,
Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

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

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, bu Kanununun 16 ve 17 nci maddelerinin III üncü bendlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir. Bu işyerlerinde hafta tatili ücreti o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin altıya bölünmesi ile elde edilen günlük ücretidir.

GENEL TATİL ÜCRETİ:

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

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

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

HAFTA ARASINDA HAFTA TATİLİ:

MADDE 43 — 394 sayılı Hafta Tatili Kanununun 1,4,5,6 ncı maddeleri veya 16.9.1960 gün ve 79 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi gereğince hafta tatilinden istisna olunan işyerlerinde çalışan işçilere haftanın diğer bir gününde hafta tatili verilmesi mecburi olup o güne ait gündelikleri aynı esaslara göre bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

GEÇİCİ İŞGÖRMEZLİK:

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

ÜCRET ŞEKİLLERİNE GÖRE TATİL ÜCRETİ:

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

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

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin 7,5 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 çalıştığı her o gün için bir tatil yevmiyesi ödenir.

TATİL ÜCRETİNE GİRMEYEN KISIMLAR:

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 tespitinde hesaba katılmaz.

YÜZDELERİN ÖDENMESİ:

MADDE 47 — Otel, lokanta, eğlence yerleri 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 şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

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

Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

YÜZDELERİN BELGELENMESİ:

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

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

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

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

Ancak bu süre hiç bir 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 aralarından seçecekleri bir temsilciye vermeye mecburdur. Bu belgenin şekli ve uygulama usulleri hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

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

YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

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, ilerideki 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 on beş yıldan az olanlara yılda 18 gün,
- c) On beş 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 vazgeçilmez.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ BELİRTİLMESİ:

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

Bir yıllık süre içinde 51 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, yukarıdaki fıkralar ve 51 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve Kamu İktisadî 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 gözönünde bulundurulur.

ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HALLER:

MADDE 51 — Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışmış 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 herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler, (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.)
- ç) Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zaman 15 günü, (İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla)
- d) 62 nci maddede sözü geçen zamanlar,
- e) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- f) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- g) İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili milletlerarası teşekküllerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,
- h) İşçilerin evlenmelerine üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,
- i) İşveren tarafından verilen öbür izinler,

ı) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

YILLIK ÜCRETİ İZİNİN UYGULANMASI:

MADDE 52 — Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 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 mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin süresine rastlayan 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.

İŞVERENİN DEĞİŞMESİ:

MADDE 53 — İşyerininin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebep olamaz.

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

İZİN ÜCRETİ:

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 45 nci madde hükmü uygulanır.

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

(1927 sayılı yasa'yla eklenmiştir.) Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti; işçinin izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

(Yüzde) usulünün uygulandığı yerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili; ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

İZİNDE ÇALIŞMA YASAĞI:

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.

AKDİN FESHİNDE İZİN ÜCRETİ:

MADDE 56 — İşçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti, hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir.

İşveren tarafından hizmet akdinin feshedilmesi halinde 13'üncü maddede belirtilen bildirim süresiyle, 19 uncu madde gereğince işçiye verilmesi mecburî yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile içiçe giremez.

YÖNETMELİK:

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.

İZİN DEFTERİ:

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.

SİGORTA PRİMİ:

MADDE 59 — Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işveren yönünden ödenmesine devam olunur.

ÜCRETEN İNDİRİM YAPILAMAYACAĞI:

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞİN DÜZENLENMESİ

İŞ SÜRESİ:

MADDE 61 — a) Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir.

Bu süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak İş Süreleri Tüzüğünde belirtilir.

b) Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat veya daha az çalışması gereken işler, Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzükte belirtilir.

İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER:

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

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

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

ç) İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi 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 kanunî iş sürelerinden sayılır.

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

SAAT AYARI:

MADDE 63 — Çalışma saatleri, «memleket saat ayarı»na göre düzenlenir.>İşin başlayıp ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerine asılacak levhalarda gösterilir.

ARA DİNLENMESİ:

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 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c) 7,5 saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

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

II — Dinlenmeler, bir işyerinin aynı kısmındaki 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 — Yukarıda yazılı dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz.

GECE SÜRESİ:

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 anlaşılacak gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci benddeki genel hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarını herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işlerde işçilerin gece çalıştırılmalarını yasak etmek üzere Çalışma Bakanlığınca tüzükler hazırlanabilir.

III — İşçilerin gece çalışmaları 7,5 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.

HAZIRLAMA, TAMAMLAMA, TEMİZLEME İŞLERİ :

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

ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞI :

MADDE 67 — 15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak, çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür.

Okula gidenlerin iş saatleri, okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenir ve ders saatleri 7,5 saatlik çalışma süresinin içinde sayılır.

YER VE SU ALTINDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI :

MADDE 68 — Maden ocakları ile kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında yahut su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır.

GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI :

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

Şu kadar ki; işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve

Ticaret Bakanlığının müştereken hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilebilir.

ANALIK HALİNDE ÇALIŞTIRMA YASAĞI :

MADDE 70 — Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır.

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

Bu süreleri hekim raporu ile belirtilir. İsteği halinde kadın işçiye, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz.

İŞÇİ ÇİZELGELERİ :

MADDE 71 — Her işveren çalıştırdığı işçilerin doğum yılları itibarıyla 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 işgünlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine, nitelikleri bakımından imkân bulunmayan işlere uygulanmak kaydıyla, çalışma süresini, haftadan daha uzun bir döneme göre düzenliyecek ve fakat o döneme ayrılacak topyekûn sürenin her bir iş haftasına düşen ortalaması kanunî çalışma süresini aşmıyacak şekilde, uygulanmasını sağlayacak olan usuller,

b) Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın bir biri 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 çıkarılıncaya kadar 61 inci maddedeki haftalık iş süresi aşılmamak kaydıyla, bu işlerde çalışma sürelerine ilişkin uygulama tarz ve usullerine devam olunur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI

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

İşçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar.

İşverenler, işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

SAĞLIK VE GÜVENLİK TÜZÜKLERİ :

MADDE 74 — Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 179' uncu maddesinde yazıldığı gibi işyerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde işkazalarını önlemek üzere bulundurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmek üzere Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı beraberce bir veya birden fazla tüzük çıkarır.

Ayrıca bu kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan evvel planların 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 tespit olunur.

İŞİN DURDURULMASI VEYA İŞYERİNİN KAPATILMASI :

MADDE 75 — A) İlgili tüzükte belirtilen birinci derecedeki şartları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan herhangi bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metot ve şekillerinde makine ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse edilirse bu tehlike giderilinceye kadar bölge çalışma müdürü başkanlığında, işyerlerini işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından teftişe yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur. Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler imal olunan işyerlerindeki komisyonun yapısı çalışma şekil ve esasları Millî Savunma Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikte belirtilir.

B) Kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerlerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun tespit edilmesi halinde (A) bendinde belirtilen komisyon tarafından verilen karar üzerine o yerin en büyük mülkî amirinin emri ile ve zabıta marifeti ile işyeri kapatılır. Kapatılan işyeri kurma izni ve işletme belgesi alınmadan tekrar açılmaz.

C) Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin mahallî iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır. Mahkeme itirazı altı iş günü 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 betler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tedbirlerin veya makine ve cihazların nekşekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilmeye kadar acil hallerde alınacak tedbirlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları bir tüzükte gösterilir.

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

F) Bu maddenin (A) ve (B) bentleri gereğince makine, 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.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KURULU :

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

İÇKİ VEYA UYUŞTURUCU MADDE KULLANMA YASAĞI :

MADDE 77 — A) İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

B) İş veren; iş yeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini tayin ve tesbit edebilir.

C) (A) bendindeki işyerinde alkollü içki kullanma yasağı;

Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak imalâtı kontrolle görevlendirilen işçiler. Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan işçiler, İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan işçiler, İçin uygulanmaz.

AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER :

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

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

AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERDE RAPOR :

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

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

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harçtan muaftır.

ONSEKİZ YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİLER İÇİN RAPOR :

MADDE 80 — 13'den 18 yaşına kadar (18 dahil) çocukların herhangi bir işe alınmalarından önce; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri; bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık ocağı, Hükümet veya belediye tabiplerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde muhafaza ettirilerek yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.

Birinci fıkrada yazılı tabipliklerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sıhhi kurulunca muayeneye tabi tutulur. Verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

GEBE VEYA EMZİKLİ KADINLAR İÇİN TÜZÜK :

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

ÇEŞİTLİ 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) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksamaması, 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 eğitim yerleri yapılmasını,

Tespit eden tüzükler çıkarılabilir.

ALTINCI BÖLÜM

İŞ VE İŞÇİ BULMA

İŞ VE İŞÇİ BULMA GÖREVİ :

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

Bu görev 4837 sayılı Kanun'la kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumunca yapılır.

İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMUNUN GÖREVİ :

MADDE 84 — İş ve İşçi Bulma Kurumunun 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 tespit ve bunların uygulanmasına yardım etmek çeşitli iş kollarındaki işverenlerle işçileri gösteren cetvelleri yayınlamak, mesleğe yöneltmek, işçilerin mesleki eğitimlerinin yükselmesi ve usta (kalifiye) işçi yetiştirilmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde çalışmak ve hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek ödevlerini bir ücret karşılığı olmaksızın yapmakla yükümlüdür.

(3199 Sayılı Kanununun 1 inci Maddesiyle eklenen fıkra)

Ancak, işverenlerden bu hizmetlerle ilgili masraflar alınabilir.

Bu ödevlerin yapılış şekilleri bir tüzükle belirtilir.

YASAKLAR :

MADDE 85 — İşçilere iş ve işlere işçi bulmak için kazanç amacıyla olsun veya olmasın faaliyet gösterilmesi çalışılması veya büro açılması yasaktır.

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

İş ve İşçi Bulma Kurumundan izin almak ve bu Kurumca her zaman denetlenmek kaydıyla bir işverenin yurt dışındaki kendi iş ve faaliyetlerinden çalıştıracığı işçileri temin etmesi mümkündür. Şu kadar ki; bu işlere karşılık bu kimselerden hangi isim altında olursa olsun menfaat sağlanması yasaktır.

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun gereği halinde, verilen izni geri alma yetkisi saklıdır.

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 Kurumunun bildirmeleri ve >genel olarak veya bazı özel vasıfları bulunan bir kısım işçilerin herhangi bir işe alınmazdan önce mutlaka İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvurarak kendilerini kaydettirmeleri ve «İşçi karneleri» almaları usulleriyle tarımda aracılığın işçi ve işveren teşekküllerinin yahut derneklerin yaptıkları iş ve işçi bulma işlerinde İş ve İşçi Bulma Kurumuna muntazam suretle rapor vermeleri zorunluğuna çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

TAŞIMADA ÖNCELİK :

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

DEVLETİN YETKİSİ :

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

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

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler imal olunan işyerlerinin denetim ve teftiş konusu ve neticelerine ait işlemler Millî Savunma Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığınca Müstereken tanzim olunacak bir tüzüğe göre yürütülür.

YETKİLİ MAKAM VE MEMURLAR :

MADDE 89 — 88 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan makamlar veya yetkili memurlar işyerlerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili defter,

evrak ve hasapları alet, edevat, cihaz ve makinaları ham ve işlenmiş maddelerle iş için gerekli olan malzeme ve müstemilatı 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 1 inci fıkrada yazılı yetkilerin içinde görevlerini yapmak için kendilerine karşı her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle ödevlidirler. İş hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili memurlar tarafından tutulan tutanaklar, aksi sabit oluncaya kadar muteberdir.

YETKİLİ MEMURLARIN ÖDEVİ :

MADDE 90 — İş hayatını izleme, denetleme 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 işyerinin meslek sırları ve şartları ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler

MUAFİYET :

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 damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

SAİR MERCİLER TARAFINDAN YAPILAN TEFTİŞLER :

MADDE 92 — İşyerinin kurulup açılmasına izin vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin vermeden önce, Çalışma Bakanlığınca iş mevzuatına göre verilmesi gerekli kurma izni ve işletme belgesinin mevcudiyetini kontrol ederler. Çalışma Bakanlığınca kurma izni ve işletme belgesi verilmemiş işyerlerinde belediyeler veya diğer ilgili makamlarca da kurma veya açılma izni verilemez.

Kamu kurum ve kuruluşlarının işyerlerinde yapacakları işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili teftiş ve denetlemelerin sonuçlarını ve bu yolda yapacakları işlemleri o yer için yetkili bölge çalışma müdürlüğüne bildirirler.

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

TEFTİŞ DEFTERİ :

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

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

İŞÇİ VE İŞVERENİN SORUMLULUĞU :

MADDE 94 — İş denetimi ve teftişine yetkili makamlar veya memurlar tarafından ifade ve bilgilerine başvuru işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut 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 olmayan 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 olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

ZABITANIN YARDIMI :

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

DEVLETİN FONKSİYONU :

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

DOKUZUNCU BÖLÜM

CEZA HÜKÜMLERİ

GENEL HÜKÜMLERE İLİŞKİN CEZALAR :

MADDE 97 — (3493 Sayılı Kanunun 16 ncı maddesiyle değişen şekli.) Bu Kanunun 3'üncü maddesi hükmüne aykırı davrananlardan; beş işçiye kadar (beş işçi dahil) işçi çalıştıranlara yüzbin lira, daha fazla işçi çalıştıranlara üçyüzbin lira para cezası verilir.

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra suçun tekrar işlenmesi halinde yukarıda yazılı para cezaları yarısı oranında artırılarak uygulanır.

HİZMET AKDİNE İLİŞKİN CEZALAR :

MADDE 98 — (4393 Sayılı Kanunun 17 nci maddesiyle değişen şekli.) Bu Kanunun;

A)

9' uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen hizmet akdini yazılı olarak yapmayan ve ikinci fıkrada sözü edilen belgeyi vermeyen,
10' uncu maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmayan,
13' üncü maddenin (A) bendinde belirtilen ihbar süresine ilişkin ücreti, 14 üncü maddede yazılı hallerde kıdem tazminatını ödemeyen,
19' uncu maddeye aykırı olarak ihbar süresi içinde işçiye yeni iş arama izni vermeyen,
20' nci maddede yazılı belgeyi işçiye vermeyen veya bu belgede gerçeğe aykırı bilgi veren veya 21 inci maddede yazılı işçi çalışma ve kimlik karnesini vermeyen,
22' nci maddeye aykırı hareket eden,

Beş işçiye kadar (beş işçi dahil) işçi çalıştıran işveren veya vekiline yüzbin lira, daha fazla işçi çalıştıranlara üçyüzbin lira para cezası, tekrarı halinde belirtilen bu cezalar iki kat olarak verilir.

B) 24' üncü maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkararak veya işyerine yeni işçi alan işveren veya vekiline içten çıkardığı veya işe aldığı her işçi için beşyüzbin lira para cezası verilir.

C) (4382 sayılı Kanun 3'üncü maddesiyle değiştirilen bent.Yürürlük:24.10.1998) 25'inci maddedeki hükümlere aykırı hareketle sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya vekiline çalıştırmadığı her sakat ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yetmiş milyon lira para cezası verilir. 25'inci maddede öngörülen kontenjanların üstünde sakat ve eski hükümlüler için 506 Sayılı Sosyal Sgortalar Kanunu'na göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendileri, yüzde ellisini de hazine öder.

ÜCRETE İLİŞKİN CEZALAR :

MADDE 99 — (3493 Sayılı Kanunun 18 inci maddesiyle değişen şekli.)

A) İşçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya hizmet akdinden doğan ve 26' ncı maddede belirtilen ücretini süresi içinde kasten; ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda bulunan her işçi için üçyüzbin lira para cezası verilir.

B) (1) — 30' uncu maddede yazılı ücrete ilişkin hesap pusulalarını işçiye vermeyen, 31'inci maddede gösterilen tutardan fazla olarak işçi ücretlerinden zarar karşılığı kesinti yapan veya zarar yapmaksızın işten çıkan işçiye tazminatını iade etmeyen veya mahsup yaptığı halde istek üzerine hesap ve belgeleri göstermeyen, 32 nci maddede belirtilen sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası kesen yahut bu paraları aynı bentte gösterilen sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası kesen yahut bu paraları aynı bentte gösterilen sürede bu hesaba yatırmayan işveren veya işveren vekiline ikiyüzbin lira para cezası verilir,

(2) —33'üncü maddede belirtilen komisyonun tespit ettiği asgarî ücretleri işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, 34'üncü maddede sözü edilen sebepler dolayısıyla çalışmayan işçiye yarım ücret ödemeyen, 35 inci maddede yazılı şartlar dışında fazla çalışma yaptıran veya aynı maddede gösterilen fazla çalışma ücretini ödemeyen veya noksan veya 36 ve 37 nci maddelerdeki hükümlere aykırı ödeyen 38, 41, 42, 43, 47 ve 54 üncü maddelerdeki şartlar ve usullere uymayarak bu maddelerde gösterilen ücretleri ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya vekiline beşyüzbin lira para cezası verilir.

(3) — 48'inci maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymayan, 52' nci maddenin son fıkrasında belirtilen ücretsiz ilave izni vermeyen veya ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemeyen veya 56'ncı maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin feshi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen, 57 nci maddede belirtilen yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden veya 60 ıncı maddede sözü edilen sebepler dolayısıyla işçi ücretinden indirme yapan işveren veya işveren vekiline bir milyon lira para cezası verilir.

İŞİN DÜZENLENMESİNE İLİŞKİN CEZALAR :

MADDE 100 — (3493 Sayılı Kanunun 19'uncu maddesiyle değişen şekli.)

Bu Kanunun 61'inci maddesinde ve bu maddede belirtilen tüzükte tespit olunan iş müddetlerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 64'üncü maddedeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 65'inci maddeye aykırı olarak geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 67'nci madde hükmüne aykırı hareket eden, 68'inci madde hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 69'uncu maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin birinci fıkrasındaki yazılı yasağa uymayan, 70'inci maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 72' nci maddede belirtilen tüzük hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline birmilyonbeşyüzbin lira para cezası verilir.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN CEZALAR :

MADDE 101 — (3493 Sayılı Kanunun 19'uncu maddesiyle değişen şekli.) Bu Kanunun 73'üncü maddesi hükmüne aykırı hareket eden. 74' üncü maddenin ikinci fıkrasında belirtilen kurma veya işletme belgesi almadan bir iş yerini açan, 74'üncü maddenin birinci fıkrasında belirtilen tüzüklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her işçi sağlığı veya iş güvenliği tedbiri için, birmilyon lira para cezası verilir. Alınmayan tedbirler oranında takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

MADDE 102 — (3493 Sayılı Kanunun 21'inci maddesiyle değişen şekli.) Bu Kanun'un 75'inci maddesine göre durdurulan işi, izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerini izinsiz açan işveren veya vekiline birmilyonbeşyüzbin lira para cezası verilir.

MADDE 103 — (3493 Sayılı Kanunun 22'inci maddesiyle değişen şekli.) 76'ncı maddede öngörülen tüzükteki «İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu»nu işyerinde kurmaktan kaçınan veya kurup da çalışmasına engel olan işveren veya işveren vekiline birmilyon lira para cezası verilir. Bu cezanın kesinleşmesinden sonra maddede belirtilen suçun tekrar işlenmesi halinde belirtilen caza yarısı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 104 — (3493 Sayılı Kanunun 23'üncü maddesiyle değişen şekli.) Bu Kanunun 77'nci maddesi hükümlerine aykırı davrananlara yüzbin lira, ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya 78'inci maddede belirtilen tüzükte gösterilen yaş kısıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline birmilyonbeşyüzbin lira, 79'uncu madde hükmü gereğince işçilere doktor raporu almayan veya istek halinde ilgili memura göstermeyen veya 80'inci madde gereğince alınması gereken raporu almayan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermeyen işveren veya vekiline beşyüzbin lira, 81'inci maddede öngörülen tüzükte gösterilen şartlara ve usullere uymayan ve 82'nci maddede anılan tüzük hükümlerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline birmilyonbeşyüzbin lira para cezası verilir. Bu cezanın kesinleşmesinden sonra yukarıda sayılan suçların tekrar işlenmesi halinde, belirtilen cezalar yarısı oranında artırılarak uygulanır.

İŞ VE İŞÇİ BULMAYA İLİŞKİN CEZALAR :

MADDE 105 — Bu Kanunun 85 inci maddesine aykırı hareket eden gerçek ve tüzelkişilerin bu işle ilgili büroları kapatılır ve bu fiilleri yapanlar hakkında eylem başka bir suçu oluştursa dahi ayrıca bir yıldan az olmamak üzere hapis ve altmışbin liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolünür.

Yukarıdaki fıkradaki eylemler dış ülkelere işçi göndermek amacıyla yapıldığı takdirde, üç yıldan az olmamak üzere hapis ve üçyüzbin lira ağır para cezası hükmolünür.

Tekerrür halinde belirtilen cezalar iki katına kadar artırılır

İŞ HAYATININ DENETİM VE TEFTİŞİNE İLİŞKİN CEZALAR :

MADDE 106 — (3493 Sayılı Kanunun 24'üncü maddesiyle değişen şekli.) Bu Kanunun 89'uncu maddesinin ikinci fıkrasında sayılan yükümlülükleri yerine getirmeyen ve aynı maddenin birinci fıkrasındaki yetkili makam ve iş müfettişlerine karşı gereken kolaylığı göstermeyen işveren veya işveren vekillerine, 93'üncü maddede öngörülen tüzük hükümlerine ve aynı maddenin ikinci fıkrasındaki bildiri şartına uymayan işveren veya işveren vekillerine 94'üncü maddenin birinci fıkrasındaki yasaklara uymayan işveren veya işveren vekilleriyle 94'üncü maddenin ikinci fıkrasındaki yasaklara uymayan işçilere ikiyüzbin lira para cezası verilir.

Yukarıda sözü geçen yetkili makam ve iş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme, yetki ve görevleri gereğince, görevlerinin yerine getirilmesi sırasında istedikleri bilgileri vermeyen veya görevlerini yapma veya sonuçlandırmaya engel olan kimselere eylem başka bir suçu oluştursa dahi ayrıca birmilyon lira para cezası verilir.

Bu cezanın kesinleşmesinden sonra yukarıdaki fıkralarda yazılı olan suçların tekrar işlenmesi halinde belirtilen cezalar yarısı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 107 — (3493 Sayılı Kanunun 25'inci maddesiyle değişen şekli.) Bu bölümde cezası özel olarak gösterilmemiş olan yasaklara aykırı hareket eden veya zorunluluklara uymayan işveren veya işveren vekillerine ikiyüzbin lira para cezası verilir.

MADDE 108 — (3493 Sayılı Kanunun 26'ncı maddesiyle değişen şekli.) Bu Kanunda öngörülen idarî nitelikteki para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 98 inci maddenin (D) bendindeki ceza hükümlerini uygulamaya mahallin sulh ceza mahkemeleri, 105 inci maddesinde yer alan eylemlerden dolayı açılan davalarda ise asliye ceza mahkemeleri yetkilidir. Bu davalar acele mevaddandır.

İdarî nitelikteki para cezaları ilgililere usulüne göre tebliğ edilir. Bu para cezalarına karşı tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idarî para cezaları 6183 sayılı Âmme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre mahalli mal memurluğunca tahsil olunur.

ONUNCU BÖLÜM

SON HÜKÜMLER

MADDE 109 — Yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 13'üncü maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar 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, 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) 1061 sayılı Kanun,
- E) 1225 sayılı Kanun,
- F) 1246 sayılı Kanun,
- G) 5953 sayılı Kanunu değiştiren 6253 sayılı Kanun'un ek 2'nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

EK MADDE 1 — (22.2.1979 gün ve 3184 sayılı Kanunla eklenmiştir.) (*) Bu Kanun'un 5'inci maddesinin (e) fıkrasında sözü geçen kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcılarının işvereni konutun maliki veya ortaklarıdır.

Konut yöneticisi işveren vekili olup, mali sorumluluklar işverene ait olmak üzere, yargı uyumsuzluklarında ve bu Kanun'un uygulanması bakımından işverenin temsilcisidir.

Kapıcı konutları için kira istenemez.

Kapıcının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile günlük çalışma sürelerinin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve kapıcı konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esaslar bu Kanun'da tanınan haklar saklı tutularak Çalışma Bakanlığı'nca çıkarılacak bir tüzükte belirtilir.

(*) İş Kanununa çeşitli kanunlarla eklenen ek ve geçici maddeler, 1.2.1989 tarih ve 3520 sayılı Kanunla yapılan numaralandırmaya uygun şekilde yeniden sıralanmıştır.

EK MADDE 2 — (5.5.1981 gün ve 2457 sayılı Kanunla eklenmiştir.) Kanuna veya kanunun verdiği

yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların, haklarında 1475, 854, 5953 ve 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır ve bu kanun'un 14 üncü maddesindeki esaslara ve miktara göre ödenir.

Bu maddeye aykırı hareket edenler hakkında da 98 inci maddenin ilgili hükmü uygulanır.

EK MADDE 3 — (3528 sayılı Kanununun 2. maddesiyle eklenmiştir.) 5 inci maddenin birinci fıkrasının 2 numaralı bendi ile 5 numaralı bendinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 26, 28, 41 ve 32 nci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere muhalefet halinde ilgililer hakkında muhalefete ilişkin ceza hükümleri tatbik edilir.

GEÇİCİ MADDE 1 — A) İptal edilen 931 sayılı Kanun'un Geçici 1 inci maddesine göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yenileri çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.

B) Bu Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce 3008 sayılı Kanun'a göre Mahalli Asgari Ücret Tespit Komisyonları'nca alınıp da henüz kesinleşmemiş bulunan kararlarla bunlara ilişkin her türlü işlemler durdurulur.

C) İptal edilen 931 sayılı Kanun'a göre alınmış bulunan asgari ücret kararı bu Kanun'un 33'üncü maddesine göre yeniden tespit yapılıncaya kadar yürürlükte kalır.

Ç) İptal edilen 931 sayılı Kanun'un 109'uncu maddesinden doğan kıdem tazminatı hakkı saklıdır.

D) Bu Kanun'da sözü geçen yönetmelikler üç ay içinde, tüzükler Kanun'un yürürlük tarihinden başlayarak en geç bir yıl içinde hazırlanır ve tüzük tasarıları Danıştay'a tevdi tarihinden itibaren en geç iki ay içinde tetkik edilerek karara bağlanır.

GEÇİCİ MADDE 2 — Bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihte iptal edilen 931 sayılı Kanun'un geçici 2'nci maddesine göre bildiriye bulunanlar bulunanlar için yeniden bildirme mecburiyeti yoktur.

GEÇİCİ MADDE 3 — Bu Kanun yürürlüğe girmeden önce 3008 sayılı İş Kanunu'nun kapsamında olan işyerlerinde, anılan Kanun'un değişik 29'uncu maddesine uyularak yapılmış olan iç yönetmeliklerde yer alan veya iş ihtilafları yahut hakem heyetleri kararıyla veya sair şekillerde kesinleşmiş olup yürürlükte bulunan iş şartları ile iş düzeni ve sosyal yardımların uygulanmasına toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleriyle yeni iş şartları kuruluncaya kadar devam olunur.

GEÇİCİ MADDE 4 — Tarım İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesine kadar tarım işçilerinin asgari ücretleri bu Kanun'un 33'üncü maddesindeki esaslara göre ve ayrıca tespit olunur.

Tespit olunan bu ücret, Tarım İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra, o Kanun uyarınca asgari ücret tespit oluncaya kadar geçerlidir.

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

GEÇİCİ MADDE 5 — (4.7.1975 gün ve 1927 sayılı Kanunla eklenmiştir.) 14'üncü maddenin son fıkrası gereğince tesisi öngörülen fona ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam olunur.

GEÇİCİ MADDE 6 — (22.2.1979 gün ve 2184 sayılı Kanunla eklenmiştir.) Ek maddede belirlenen tüzük, yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç altı ay içinde düzenlenir.

GEÇİCİ MADDE 7 — (5.5.1981 gün ve 2457 sayılı Kanunla eklenmiştir.) 12.9.1980 ile 23.10.1980 tarihleri arasında işten ayrılan hizmet erbabına ödenen veya hak edilmiş olmakla beraber henüz kısmen

veya tamamen ödenmeyen kıdem tazminatlarının, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 2319 sayılı Kanun'la değişik 20 nci maddesi ile 1475 sayılı İş Kanunu'nun 2320 sayılı Kanun'la değişik 14 üncü maddesinde belirtilen esaslara göre hesaplanan miktarı veya tavanı aşan kısımları, işveren tarafından herhangi bir nedenle hizmet erbabından geri istenemez, alınamaz veya yapılacak kanunî kesintiler dışında eksik ödenemez.

GEÇİCİ MADDE 8 — (5.5.1981 gün ve 2457 sayılı Kanunla eklenmiştir.) 12.9.1980 ile 23.10.1980 tarihleri arasında işten ayrılan hizmet erbabına her hangi bir sebeple ödenmemiş bulunan kıdem tazminatlarının vergiden istisna edilecek kısmı, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 2320 sayılı Kanun'la değişik 25 inci maddesinin 7'nci fıkrasına göre hesaplanır ve istisna miktarını aşan kısmı, ödemenin yapıldığı anda, Gelir Vergisi Kanunu'nun işten ayrılma tarihinde yürürlükte bulunan hükümlerine göre işveren tarafından vergi tevkifatına tabi tutulur.

GEÇİCİ MADDE 9 — (5.5.1981 gün ve 2457 sayılı Kanunla eklenmiştir.) 12.9.1980 ile 23.10.1980 tarihleri arasında işten ayrılan hizmet erbabı ile ilgili olarak işverenler (Genel ve Katma Bütçe'ye dahil idareler, mahalli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeler ve fonlar ile diğer kamu kurumları dahil), her hizmet erbabı için ayrı ayrı olmak üzere ödedikleri kıdem tazminatının miktarını, bunlar üzerinden tevkif ettikleri vergileri, işten ayrılan hizmet erbabına yaptıkları diğer yıllık ücret ödemeleri ile bunlar üzerinden tevkif ettikleri vergileri, hizmet erbabının kıdem tazminatına esas hizmet sürelerini, kıdem tazminatının vergiden istisna edilen miktarlarını ve hizmet erbabının adı soyadı ve adreslerini gösterir cetvelleri ikişer nüsha olarak düzenlemek, tasdik etmek ve bir nüshasını bu kanun'un yayımı tarihinden itibaren bir ay içinde vergi sorumlusu sıfatıyla bağlı oldukları vergi dairelerine, diğer nüshasını Maliye Bakanlığı'na göndermek zorundadırlar.

Vergi daireleri tarafından işverenlerce verilecek cetveller üzerinde 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 2320 sayılı Kanunla değişik 25 nci maddesinin 7 nci fıkrası hükmü dikkate alınarak, her hizmet erbabı için ayrı ayrı hesaplanacak vergi farkları bir ay içinde ihbarname ile hizmet erbabına tebliğ edilir. Bu suretle tebliğ edilen vergi farkları tebliğ tarihinde 1980 takvim yılına ilişkin olarak ikmalen tarh olunmuş addolunur.

Hizmet erbabı kendilerine tebliğ edilen bu vergileri, tebliğ tarihini takip eden 12 ay içinde ve 6 eşit katsitte kendilerine tabligatı yapan vergi dairesine yatırmak sorundadırlar. Vadesinde ödenmeyen vergiler için 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü hakkındaki Kanun hükümleri uygulanır. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu uyarınca yıllık beyanname veren mükelleflerin, bu madde hükmüne gere 1980 takvim yılı geliri olarak vergilendirilen ücretleri yıllık gelir vergisi beyannamelerine dahil edilmez ve bu maddeye göre ödenen vergiler yıllık beyannameler üzerinden hesaplanacak vergilerden mahsup edilmez.

İşverenlerin (muhtasar beyanname verme yükümlülüğü olmayanlar hariç) eksik yanlış veya yanıltıcı bilgi vermesi veya süresinde bilgi vermemesi nedeniyle zamanında tarh ve tahsil edilemeyen vergiler, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun hükümlerine göre cezalı olarak iş verenler adına tarh olunur. İş verenlerin münhasıran bu surette ödeyecekleri vergiler için asıl mükelleflere rücu hakkı saklıdır.

KURMA İZİNİ VE İŞLETME BELGESİ VERİLMESİ :

GEÇİCİ MADDE 10 — (29.7.1983 gün, 2869 sayılı Kanunla eklenmiştir.) 1 Ağustos 1983 tarihinden önce kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış bulunan işyerlerinde birinci ve ikinci derecede noksanların bulunmadığının Kanun'un yayımı tarihinden itibaren iki yıl içinde resen veya işverenin başvurusu üzerine yapılan teftişte tespit edilmesi halinde o işyerine işletme belgesi verilir.

Sadece ikinci derecede noksanların bulunduğu işyerlerine ise geçici işletme belgesi verilir. Yetkili makamlarca belirtilen süre içerisinde bu noksanların tamamlanması halinde geçici işletme belgesi yerine işletme belgesi verilir.

GEÇİCİ MADDE 11 — (29.7.1983 gün, 2869 sayılı Kanunla eklenmiştir.) 74 üncü maddenin ikinci fıkrasına göre çıkartılması gereken İşyerlerini Kurma İzni ve İşletme Belgesi Verilmesine İlişkin Tüzük yürürlüğe girmeden önce kurma izni alınmadan açılmış bulunan işyerlerine, kurma izni aranmaksızın ve

gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla işletme belgesi verilebilir.

EK GEÇİCİ MADDE 1 — (10.2.1982 - 2762 sayılı Kanun'un numarasız ek geçici maddesi olup; teselsül için numaralandırılmıştır.) Kıdem tazminatının yıllık tavan miktarı ile Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emekli ikramiye miktarı eşitleninceye kadar ve her yıl için ödenecek kıdem tazminatı tavanı 2500 göstergenin bütçe kanunları ile belirlenen memur aylık katsayısı ile çarpılması suretiyle bulunacak tutar ile (75.000) yetmişbeşbin lira arasındaki farkın dörtte birinin (75.000) yetmişbeşbin liraya eklenmesi suretiyle tespit edilir.

MADDE 111 — Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer. Ancak; 9'uncu bölümde yer alan ceza hükümleri dışında kalan hükümleri, 12.11.1970 tarihinden geçerli olmak üzere uygulanır.

MADDE 112 — Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.