

İŞ KANUNUNUN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMIŞ HÜKÜMLERİ ⁽¹⁾

Kanun Numarası : 1475
Kabul Tarihi : 25/8/1971
Yayımlandığı R. Gazete : Tarih : 1/9/1971 Sayı: 13943
Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 10 Sayfa : 3102

1 – 4/7/1975 tarih ve 1927 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış veya değiştirilmiş olan hükümlerin metinleri:
(Madde numaraları: 14, 24, 26, 98)

Madde 14 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır.

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

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 diğer bir surette işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetlerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı, hilafına hüküm olmadıkça yeni işverene aittir.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni varislerine ödenir.

Bu süre hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

(1) Bu Kanundaki para cezalarının uygulanması ile ilgili olarak 10/6/1949 tarih ve 5435 sayılı Kanunu değiştiren 21/1/1983 tarih ve 2790 sayılı Kanun ile 15/8/1957 tarih ve 9682 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 20/5/1957 tarih ve E. 1, K. 12 sayılı Yargıtay İç. Bir. Kur. Kararına bakınız.

Madde 24 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Madde 26 fıkra iki – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Madde 98 bent VII – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

2 – 17/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış veya değiştirilmiş olan hükümlerin metinleri: (Madde numaraları: 14)

Madde 14 – (4/7/1975 tarih ve 1927 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı bulundukları, Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malulluk aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin 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. Bu kanunun neşri tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiye çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. Bu kanunun neşrinden evvel işyeri devrolmuş 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 yada 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 hizmeti 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 İdareler 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 başına, 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 ncü maddenin (c) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin 1 nci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur.

Kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının beher yıl için nazara alınacak miktarı 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedibuçuk katından fazla olamaz.

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

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

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren özel 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 kurulan 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.

3 – 10/12/1982 tarih ve 2762 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış veya değiştirilmiş olan hükümlerin metinleri: (Madde numaraları: 14)

Madde 14 fıkra onüç – (17/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleri ile belirtilen sürelerle hesap edilen kıdem tazminatının yıllık miktarı, 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş bulunan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katından fazla olamaz.

4- 29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış veya değiştirilmiş olan hükümlerin metinleri: (Madde numaraları: 9,12,14,25,26,28, 30,45,47,51,56,61,64,65,67,70,73, 75,77,80,85,91,92,97,98,99,100,101,102,103, 104,105,106,107)

Madde 9 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Bu belgeler her çeşit resimden muaftır.

Madde 12 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Sürekli hizmet akidlerinde deneme süresi en çok bir aydır.

Ancak bu süre toplu sözleşmelerle üç aya kadar uzatılabilir.

Bu süre içinde taraflar akdi bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.

Madde 14 fıkra bir – (17/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı bulundukları, kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin 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.

Fıkra onbir – (17/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanunun hükmüdür.)

13 ncü maddenin (c) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin 1 nci fıkrasında

yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur.

Madde 25 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

- a) Yüz işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde her tam elli işçiye karşılık bir sakat ve bir eski hükümlü kimse,
- b) İşçi sayısının yüzden fazlası için her yüz işçiye karşılık iki sakat ve iki eski hükümlü kimse,

Çalıştırılır.

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

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

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

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

Madde 26 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.

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

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

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

Madde 28 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

İşçi ücretlerinin ayda 240 lirası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Bu kayıtlamalar nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.

Madde 30 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

İşveren her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek veya işçinin yanında bulunan 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 her türlü resimden muaftır.

Madde 45 fıkra üç – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Madde 47 – (25/8/1971 tarih 1475 Kanunun hükmüdür.)

Otel, pansiyon, lokanta, kahvehane, gazino, açık hava lokanta ve gazinosu, çalgılı eğlence yeri, dans salonu, kulüp, oyun salonu, birahane, içki salonu ve benzeri yerlerle içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden (yüzde) usulünün uygulandığı müesseselerde; işveren tarafın- dan 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 bütün paraları işveren serviste çalışan işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

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

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

Madde 51 bent (f) – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

f) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,

Madde 56 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Şu kadar ki, 17 nci maddenin 2 numaralı bendindeki durum sebebiyle hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesi halinde bu hüküm uygulanmaz. İşveren tarafından hizmet akdinin feshedilmesi halinde 13 üncü maddede belirtilen bildirim süresiyle, 19 uncu madde gereğince işçiye verilmesi mecburi yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile içiçe giremez.

Madde 61 - (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

a) Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 48 saattir.

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

İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde, uygulama şekilleri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak iş süreleri tüzüğünde belirtilir.

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

Madde 64 bent (I) alt bent (b) ve (c) – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Madde 65 bent (III) – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

III - İşçilerin gece çalışmaları 8 saati geçemez.

Madde 67 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Madde 70 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Madde 73 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

İşçiler de bu yoldaki usuller ve şartlara uymak zorundadırlar.

Madde 75 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

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

İşçi temsilcisi:

a) İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın;

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

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

Yönetim kurulunca seçilir.

İşveren temsilcisi ise:

a) İşverenin üyesi bulunduğu sendikanın;

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

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

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

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

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

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

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

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

Madde 77 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

A) İşyerine sarhoş olarak gelmek ve işyerinde ispiertolu içki kullanmak yasaktır.

B) İşveren; işyeri müştemilatından sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde hangi zamanda ve hangi şartlarla içki içilebileceğini tayin ve tespit edebilir.

C) (A) bendi hükmü :

1. İspirtolu içki yapılan işyerlerinde,
2. Nitelikleri dolayısıyla müşterilerine kapalı kaplarda veya açık olarak veya kadehle ispiertolu içki satmak üzere izin almış olan işyerlerinde,
3. İçerisinde müşteriler veya işin niteliği icabı belirli işçiler tarafından ispiertolu içki içilmesi mümkün olan işyerlerinde;

Uygulanmaz.

Madde 80 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

12 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 tabiblerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşı doldu- runcaya kadar en az her altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçiri- lerek 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 her çeşit resim ve harctan muaftır.

Madde 85 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Çeşitli iş ve sanat kollarındaki işverenlerin veya işçilerin kendi aralarında yahut çeşitli teşekküllerince veya kamu yararına yardımcı olan ve böyle olmayıp da yalnız hayır işleriyle uğraşan derneklerce, iş ve işçi bulma işleriyle uğraşılması ve bunun için kendi çevreleri içinde kuracakları teşkilatın çalışmasını ancak İş ve İşçi Bulma Kurumunda izin almak ve bu kurumca her zaman denetlemek kaydıyla mümkündür. Şu kadar ki; bu yolda açılacak büroların yapacakları işlere karşılık, işçilerden herhangi bir ücret almaları yasaktır.

Madde 91 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Madde 92 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Devlet, il yahut belediye teşkilatı, 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 bildirir.

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 gelecek ayın 15 ine kadar o yerin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne bildirirler.

Madde 97 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu kanunun 3 üncü maddesine aykırı hareket edenlere aşağıda yazılı cezalar hükmolunur:

- A) 10 veya daha az işçi çalıştıranlar hakkında 250 liradan az olmamak,
 - B) Daha fazla işçi çalıştıranlar hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,
 - C) Bu maddede yazılı fiillerin tekrerrü halinde yukarıda yazılı para cezalarının iki katı,
- Hükmolunur.

Madde 98 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

I - 9 uncu maddenin 1 inci fıkrasında belirtilen hizmet akdini yazılı yapmayan ve 2 nci fıkrada anılan belgeyi vermiyen,

II - 10 uncu maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmayan,

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

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

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

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

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

VII - (4/7/1975 tarih ve 1927 sayılı Kanunun hükmüdür.) 24 ncü madde hükümlerine aykırı olarak işyerine yeni işçi alan işverenler, işten çıkardığı her işçi için 1.000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına ve tekrarında daha önce verilen para cezasının iki katı,

(17/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanunun hükmüdür.) 14 ncü madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılı olarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmi bin liradan elli bin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine re'sen tahsiline karar verilir.

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

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

Hükmolunur.

Madde 99 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

A) İşçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden yahut hizmet akdinden doğan ve 26 ncı maddede tarif edilen ücretini süresi içinde kasden tam olarak ödemiye veya noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her işçiye karşılık 50 liradan az olmamak üzere nisbi para cezası hükmolunur.

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

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

II - 33 üncü maddede anılan Komisyonun tespit ettiği asgari ücretleri işçiye ödemiye veya noksan ödiyen 34 üncü maddede işaret edilen sebepler dolayısıyla çalışmıyan işçiye yarım ücret ödemiye 35 inci maddede yazılı şartlar dışında fazla çalışma yapan veya aynı maddede gösterilen fazla çalışma ücretini ödemiye veya

noksan ödiyen 36 ve 37 nci maddelerdeki hükümlere aykırı olarak çalışma yaptıran veya fazla çalışmaya ait ücretleri ödemiyen veya noksan ödiyen 38,41,42, 43,47 ve 54 üncü maddelerdeki şartlar ve usullere uymıyarak bu maddelerde gösterilen ücretleri noksan ödiyen işveren veya işveren vekili hakkında (B) bendinin 1 inci fıkrasında sözü geçen cezalar,

III - 48 inci maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymıyan 52 nci maddenin son fıkrasında anılan ücretsiz ilave izni vermiyen ve ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemiyen veya 56 ncı maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin feshi halinde bu izne ait ücreti ödemiyen, 57 nci maddeye dayanılarak çıkarılacak olan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden veya 60 ncı maddede anılan sebepler dolayısıyla işçi ücretinden indirme yapan işveren veya işveren vekili hakkında 1 000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

Madde 100 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu kanunun 61 inci maddesinde ve bu maddeye göre çıkarılacak tüzükte tespit olunan iş müddetlerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 64 üncü maddedeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamıyan veya işçileri 65 inci maddeye aykırı olarak geceleri sekiz saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmiyen, 67 nci madde hükmüne aykırı olarak onaltı yaşından küçük çocukları günde sekiz saatten fazla çalıştıran veya okul zamanını bu madde hükmüne göre uygulamıyan 68 inci madde hükmüne aykırı olarak bu maddede zikredilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 69 uncu maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin 1 inci fıkrasındaki yazılı yasağa uymıyan, 70 inci maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran, 72 nci maddeye istinaden çıkarılacak tüzük hükümlerine uymıyan işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası,

Hükmolunur.

Madde 101 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

I - Bu kanunun 74 üncü maddesinin son fıkrasında anılan yetkili teşkilattan kurma veya işletme belgesi almadan bir işyerini açan.

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

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

III - 1 ve 2 nci bentlerdeki fiillerin tekerrürü halinde evvelce hükmolunan para cezasının iki katı hükmolunur.

Madde 102 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Madde 103 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Madde 104 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanunun 77 nci maddesi hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına, ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya 78 inci maddede anılan tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 79 uncu madde hükmü gereğince işçilere doktor raporu almıyan veya istek halinde ilgili memura göstermiyen, 80 inci madde gereğince alınması gereken raporu almıyan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermiyen işveren veya işveren vekili hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına, 81 inci maddeye dayanılarak çıkarılacak tüzükte gösterilen şartlara uymıyan, 82 nci maddede anılan tüzük hükümlerini yerine getirmıyen işveren veya işveren vekili hakkında 1 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur. Yukarıda sayılan fiillerin tekerrürü halinde evvelce verilen para cezasının iki katı hükmolunur.

Madde 105 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Tekerrürü halinde verilen cezalar iki katına kadar artırılır.

Madde 106 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Hükmolunur.

Yukarıdaki fıkralardaki fiillerin tekerrürü halinde cezalar iki kat artırılır.

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

Fiilin tekrerrü halinde evvelce hükmedilen cezalar bir kat artırılarak uygulanır.

Madde 107 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu kanunun ceza bölümünde cezası ayrıca yazılmamış olan yasaklara karşı gelen veya zorunluklara uymıyan işveren veya işveren vekilleri hakkında, 100 liradan az olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

5 – 29/11/1983 tarih ve 2965 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış veya değiştirilmiş olan hükümlerin metinleri:
(Madde numaraları : 64)

Madde 64 bent (I) alt bent (b) ve (c) – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

I - b) 4 saatten fazla ve 7,5 saatten az süreli işlerde yarım saat,

c) 7,5 saat veya daha fazla süreli işlerde bir saat, dinlenme verilir.

6 – 3/11/1988 tarih ve 3493 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış veya değiştirilmiş olan hükümlerin metinleri.
(Madde numaraları: 97,98,99,100,101, 102,103,104,106,107,108)

Madde 97 – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanunun 3 üncü maddesine aykırı hareket edenlere; beş işçiye kadar (beş işçi dahil) işçi çalıştıranlar hakkında yedibinbeşyüz liradan otuzyedibinbeşyüz liraya kadar, daha fazla işçi çalıştıranlar hakkında onbeşbin liradan yetmişbeş- bin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur.

Bu maddede yazılı fiillerin tekrerrü halinde yukarıda yazılı para cezalarının iki katı hükmolunur.

Madde 98 (A) bendinin (6) numaralı alt bendinden sonra gelen son paragraf ile (B) ve (C) bentleri – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Beş işçiye kadar (beş işçi dahil) işçi çalıştıran işveren veya vekili hakkında üçbin liradan onbeşbin liraya kadar, daha fazla işçi çalıştıranlar hakkında onbeşbin liradan yetmişbin liraya kadar ağır para cezası, tekrerrü halinde belirtilen cezaların iki katı hükmolunur.

B) 24 üncü madde hükümlerine aykırı olarak işçi çıkaran veya işyerine yeni işçi alan işveren veya vekili hakkında işten çıkardığı veya işe aldığı her işçi için otuzbin lira ağır para cezası hükmolunur.

C) 25 inci maddeye aykırı hareketle sakat veya eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya vekili hakkında çalıştırmadığı her sakat ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için onbeşbin lira ağır para cezası hükmolunur.

Madde 99 – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

A) İşçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden yahut hizmet akdinden doğan ve 26 ncı maddede belirtilen ücretini süresi içinde kasten ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekili bu durumda olan her işçi için binbeşyüz lira ağır para cezası ile cezalandırılır. Hükmedilecek ceza üçbin liradan az olamaz.

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 sürede bu hesaba yatırmayan işveren veya işveren vekili hakkında yedibinbeşyüz liradan otuzyedibinbeşyüz liraya kadar ağır para cezası,

(2) 33 üncü maddede belirtilen komisyonun tespit ettiği asgari 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 ödeyen, 36 ve 37 nci maddelerdeki hükümlere aykırı olarak çalışma yaptıran veya fazla çalışmaya ait ücretleri ödemeyen veya noksan ödeyen, 38,41,42,43,47, ve 54 üncü maddelerdeki şartlar ve usullere uymayarak bu maddelerde gösterilen ücretleri ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya vekili hakkında yedibinbeşyüz liradan otuzyedibinbeşyüz liraya kadar ağır para cezası,

(3) 48 inci maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymayan, 52 nci maddenin son fıkrasında belirtilen ücretsiz ilave izni vermeyen ve ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemeyen veya 56 ncı maddedeki hakedilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin feshi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen, 57 nci maddede belirtilen yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden veya 60 ncı maddede sözü edilen sebepler dolayısıyla işçi ücretinden indirme yapan işveren veya işveren vekili hakkında otuzbin liradan yüzellibin liraya kadar ağır para cezası,

Hükmolunur.

Madde 100 – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 hükmüne aykırı olarak bu maddede zikredilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 69 uncu maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin 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 vekili hakkında kırkbeşbin liradan ikiyüzyirmibeşbin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur.

Madde 101 – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanunun 73 üncü maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 74 üncü maddenin ikinci fıkrasında belirtilen kurum veya işletme belgesi almadan bir işyerini açan, 74 üncü maddenin birinci fıkrasında belirtilen tüzüklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekili hakkında alınmayan her işçi sağlığı veya işgüvenliği tedbiri için otuzbin liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur. Alınmayan tedbirler oranında müteakip her ay için ayrıca aynı miktar ceza uygulanır.

Madde 102 – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanunun 75 inci maddesine göre durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerini izinsiz açan işveren veya vekili otuzbin liradan yüzellibin liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılır.

Madde 103 – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

76 ncı maddede öngörülen tüzükteki "İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" nu işyerinde kurmaktan kaçınan veya kurup da çalışmasına engel olan işveren veya işveren vekili hakkında otuzbin liradan yüzellibin liraya kadar ağır para cezası, fiilin tekrerrüri halinde belirtilen cezanın iki katı hükmolunur.

Madde 104 – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanunun 77 nci maddesi hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında yedibinbeşyüz liradan otuzyedibinbeşyüz liraya kadar ağır para cezası, ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya 78 inci maddede belirtilen tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında kırkbeşbin liradan ikiyüzyirmibeşbin liraya kadar ağır para cezası, 79 uncu madde hükmü gereğince işçilere doktor raporu almayan veya istek halinde ilgili memura göstermeyen, 80 inci madde gereğince alınması gereken raporu almayan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermeyen işveren veya işveren vekili hakkında onbeşbin liradan yetmişbeşbin liraya kadar ağır para cezası, 81 inci maddede öngörülen tüzükte gösterilen şartlara ve usul- lere uymayan, 82 inci maddede anılan tüzük hükümlerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekili hakkında kırkbeşbin liradan ikiyüzyirmibeşbin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Yukarıda sayılan fiillerin tekrerrüri halinde belirtilen cezaların iki katı hükmolunur.

Madde 106 – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 vekilleri, 93 üncü maddede öngörülen tüzük hükümlerine ve aynı maddenin ikinci fıkrasındaki bildiri şartına uymayan işveren ve işveren vekilleri, 94 üncü maddenin birinci fıkrasındaki yasaklara riayet etmeyen işveren veya işveren vekilleri hakkında yetmişbeşbin liradan az olmamak üzere ağır para cezası, 94 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki yasaklara riayet etmeyen işçiler hakkında onbeşbin liradan yetmiş-beşbin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur.

Yukarıda sözü geçen yetkili makam ve iş müfettişinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş ve denetleme yetki ve görevleri gereğince, görevlerinin yerine getirilmesi sırasında istedikleri bilgileri vermeyen veya görevlerini yapma veya sonuçlandırmaya engel olan kimseler hakkında eylem başka bir suçu oluştursa dahi ayrıca yetmişbeşbin liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

Yukarıdaki fıkralarda yazılı fiillerin tekrerrüri halinde belirtilen cezaların iki katı hükmolunur.

Madde 107 – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu bölümde cezası özel olarak gösterilmemiş olan yasaklara aykırı hareket eden veya zorunluluklara uymayan işveren veya işveren vekilleri hakkında üçbin liradan onbeşbin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur.

Madde 108 – (25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu kanunun cezai hükümlerini tatbiki mahalli sulh ceza mahkemeleri görevlidir. 105 inci maddede yer alan eylemlerde ise asliye ceza mahkemeleri görevlidir.

Bu davalar acele mevaddandır.

7 – 21/10/1998 tarih ve 4382 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış veya değiştirilmiş olan hükümlerin metinleri.
(Madde numarası: 98)

Madde 98 bent (c) – (3/11/1988 tarih ve 3493 sayılı Kanun hükmüdür.)

c) 25 inci maddesindeki hükümlere aykırı hareketle sakat veya eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya vekiline çalıştırmadığı her sakat ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için beşyüzbin lira para cezası verilir.

8 – 30/5/1997 tarih ve 572 sayılı KHK ile yürürlükten kaldırılmış veya değiştirilmiş olan hükümlerin metinleri (Madde numaraları: 3)

Madde 13 fıkra (A) bent iki – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Çalıştırılacak sakat sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır. % 2'nin hesaplanmasında yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tama iblağ edilir.

9 – (24/8/2000 tarih ve 617 sayılı KHK ile yürürlükten kaldırılmış veya değiştirilmiş olan hükümlerin metinleri. (Madde numarası: 85)

Madde 85 fıkra iki – (29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

10 – (9/8/2002 tarih ve 4773 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış veya değiştirilmiş olan hükümlerin metinleri. (Madde numarası: 5, 6, 13, 24)

Madde 5 bent (2)- (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

2. Tarım işlerinde (Orman tali yolları dahil),

Madde 6 başlığı ve (III) numaralı bendi- (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Madde 13– (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Hizmet akdi:

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

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

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

ç) İş üç yıldan, fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş olur.

B) Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

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

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

İşçinin sendikaya üye olması, şikayete 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.

Madde 24– (4/7/1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanunun hükmüdür.)

İşverenler bu kanunun 13 üncü maddesinde belirtilen şartlara uyarak işine son verdiği veya 16 ncı maddenin III ncü bendi gereğince iş aktini fesheden işçilerin 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 yayımlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmamalarının 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.

11 – 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış veya değiştirilmiş olan hükümlerin metinleri.
(Madde numarası: 1-13, 15-110, Ek Madde 1-4, Geçici Madde 1-13, Ek Geçici Madde 1, Madde 111, 112)

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Tarifler:

Madde 1 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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, yemek, 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 yükümlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur.

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

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

Uygulama alanı:

Madde 2 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

İşyerini bildirme:

Madde 3 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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, soy adını 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 bildirimin alındığına dair belge vermek zorundadır.

Uygulama başlangıcı:

Madde 4 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

İstisnalar:

Madde 5 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Aşağıda belirtilen hususlarda bu kanun hükümleri uygulanmaz:

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,

2. (9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunun hükmüdür.) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım işlerinin yapıldığı iş yerlerinde

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

4. Ev hizmetlerinde,

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

6. 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında,

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

8. Konutların kapıcılık hizmetlerinde,

9. Sporcular hakkında,

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

11. Rehabilite edilenler hakkında,

Şu kadar ki,

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

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

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

ç) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,

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

e) Koloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,

f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmiyen ve tarım işlerinden sayılmıyan, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsalları ile ilgili işler.

Bu kanun hükümlerine tabidir.

Sanayi, ticaret ve tarım işleri:

Madde 6 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

I. Bu kanunun uygulanması bakımından sanayiden sayılacak işler şunlardır:

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

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

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 sınai yapım işleri,

d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,

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

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

- g) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri,
- h) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri,
- i) Karada taşıma işleri,
- ı) Göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri,
- j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri,
- k) Basımevlerinde yapılan işler.

II. Bu kanunun uygulanması bakımından ticaretten sayılan işler şunlardır:

- a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınai 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. (9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunun hükmüdür.) Bu Kanunun uygulanması bakımından tarımdan sayılacak işler şunlardır:

a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması işleri,

b) Fidanlık ve ağaçlandırma, tabii ve sunî tensil, orman koruma ve bakımı (yangın dahil), orman imar ve ıslahı, tohum toplama, ormancılık araştırma (sulama, dikim, yetiştirme, bakım), tali orman yolu yapımı ve onarımı, amenajman, silvikültür, orman ürünleri istihsalı, ana depolara nakil, son depolarda istif ve tasnif, millî parkların yapım, bakım ve geliştirilmesi işleri,

c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması işleri ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleri,

ç) 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması, taşınması ve üretilmesi işleri.

IV. (9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunun hükmüdür.) Yukarıda sayılan işler dışında kalan bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret veya tarım işlerinden sayılıp sayılmadığını belirlemeye, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile Tarım ve Köy İşleri Bakanlığının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir.

Bildirimin yazılı olması:

Madde 7 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

Sürekli ve süreksiz işler:

Madde 8 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir.

Bu kanunun 3, 9, 11, 12, (Değişik ibare: 9/8/2002-4773/3 md.) 13, 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E, 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.⁽¹⁾

(1) Bu fıkra bulunan "13" ibaresi, 9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunla "13, 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM
Hizmet Akdi

Yazılı akit:

Madde 9 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

Takım sözleşmesi:

Madde 10 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

Yazılı akdin şekli:

Madde 11 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanuna göre yapılacak yazılı sözleşmelerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir:

1. İşverenin ve işçinin (Takım sözleşmelerinde her işçinin ayrı ayrı) ad ve kimlikleri,
2. Yapılacak iş,
3. İşyerinin adresi,
4. Süresi belirli sözleşmelerde sözleşmenin süresi,
5. Ücret, (Takım sözleşmesinde her işçi için ayrı ayrı) ödeme şekli ve zamanı,
6. Var ise tarafların ileri sürdükleri özel şartlar,
7. Hizmet akdinin yapıldığı gün,
8. Tarafların imzası.

Deneme süresi:

Madde 12 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

Akdin feshinde bildirim:

Madde 13- (9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek akdi feshetmesi, 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uygulanmasına engel olmaz.

13/A maddesinin birinci fıkrası uyarınca, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin hizmet akdinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması :

Madde 13/A- (9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunun hükmüdür.)

On veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- b) İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak,
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idarî veya adlî makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- d) Irk, renk, cinsiyet, medenî hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasî görüş, etnik veya sosyal köken,
- e) 70 inci madde uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 17 nci maddenin (I) numaralı bendinin (b) fıkrasında öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.

Akdin feshinde usul:

Madde 13/B- (9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunun hükmüdür.)

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 17 nci maddenin (II) numaralı bendinde gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır.

Fesih bildirimine itiraz ve usul:

Madde 13/C- (9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları:

Madde 13/D- (9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunun hükmüdür.)

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir.

Bildirim süresine ait ücret işçiye peşin ödenmişse, bu tutar yukarıdaki hükümlere göre yapılacak ödmeden mahsup edilir. İşçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukukî sonuçları ile sorumlu olur.

Birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

Yeni işe girme:

Madde 13/E- (9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Hizmet akdi feshedilen işçi yeni bir işe girer ve mahkemece feshin geçersizliğine karar verilirse, önceki işine dönmek istemeyen işçi durumu altı iş günü içinde önceki işverene bildirir. Yazılı olarak yapılacak bu bildirim üzerine belirsiz süreli hizmet akdi işverence geçerli bir sebeple feshedilmiş gibi sayılır ve buna ilişkin hukukî sonuçlar doğar.

Yeni işverenin sorumluluğu:

Madde 15 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 işveren dahi aşağıdaki hallerde hakimnin belirteceği derecede sorumludur:

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

İşçinin bildirimsiz fesih hakkı:

Madde 16 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 bilinmiyen ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa,
- b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşamıyan bir hastalığa tutulursa,

II – Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymıyan haller ve benzerleri:

- a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmıyan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle işveren, işçiyi yanıltırsa,
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler veya davranışlarda bulunursa,
- c) İşçi İşverenin evinde oturmakta ise, bunların yaşayış tarzları genel ahlak 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 veya 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.

İşverenin bildirimsiz fesih hakkı:

Madde 17 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

I – Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmıyan yaşayışından yahut içkiye düşkünluğünden 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 bağdaşamıyacak 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 önellerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70 nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II – Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymıyan haller ve benzerleri:

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

b) İşçinin, İşveren 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 ahlak bakımından düzgün olmaması,

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

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

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

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

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

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

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

IV- (**Ek: 9/8/2002-4773/4 md.**) İşçi, feshin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 13, 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

Akdi fesih hakkını kullanma öneli:

Madde 18 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Yeni iş arama izni:

Madde 19 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 istiyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

Çalışma belgesi:

Madde 20 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 olmyan 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 olmyan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu işyerlerinin bağlı oldukları makamlara başvurulur.

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

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Çalışma ve kimlik karnesi:

Madde 21 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Kantin açılması:

Madde 22 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 kantinler açılması mecburidir.

İşçiler kantinlerden alış veriş etmeye zorlanamaz.

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

İşverenin ödeme sorumluluğu:

Madde 23 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

Toplu işçi çıkarma:

Madde 24- (9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunun hükmüdür.)

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin iş akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

Bu bildirimde işçi çıkarmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilân etmekle yükümlüdür.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren, toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddeleri hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi sözü edilen maddelere göre dava açabilir.

Çalıştırma zorunluluğu:

Madde 25 – (Değişik: 29/7/1983 - 2869/4 md.)

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.

(Değişik: 30/5/1997 - KHK - 572/13 md.) Çalıştırılacak özürü sayısının tesbitinde, bu Kanuna tabi işyerlerinde 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 derhal, yoksa boşalacak 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 % 3 oranında eski hükümlüyü mesleklerine uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler.⁽¹⁾

Çalıştırılacak eski hükümlü sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır. % 3 ün hesaplanmasında yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tama iblağ edilir.⁽¹⁾

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

İşveren çalıştırmak zorunda olduğu eski hükümlüleri İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile sağlar.

Çalıştırılacak eski hükümlülerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile bunların işverenlerce işe alınma usul ve esasları bir tüzükle düzenlenir.

(1) Bu bentlerde yeralan, "% 2" oranları, 21/10/1998 tarih ve 4382 sayılı Kanunun 2 nci maddesiyle "%3" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Ücretin tanımı:

Madde 26 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren 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 kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur.

(Ek: 12/4/1989 - 3528/1 md.) Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve parakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödenmesi yapılamaz.

Askerlik ve kanundan doğan çalışma:

Madde 27 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya her hangi bir sebeple silah altına alınan veyahut her hangi 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 yukarda 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.

Ücretin saklı kısmı:

Madde 28 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Madde 29 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

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

Ücret hesap pusulası:

Madde 30 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 karşılığı kesinti:

Madde 31 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 içindir ve bundan bir miktar mahsup edilince yeniden aynı esaslar dairesinde kesinti yapılabilir.

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

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

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

Ücret kesintisi:

Madde 32 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

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

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

Asgari ücret:

Madde 33 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Hizmet akdi ile çalışan ve bu kanunun kapsamına giren her türlü işçi ile gemiadamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret 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 katılmasıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çokluk sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari 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 kolaylaştırmak için Çalışma Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur.

Yarım Ücret:

Madde 34 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 hergün için yarım ücret ödenir.

Fazla çalışma ücreti:

Madde 35 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

- a) Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.
- b) Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz.
- c) Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- ç) 61 inci maddede yazılı sağlık sebeplerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- d) Fazla çalışma Bölge Çalışma Müdürlüğü iznine bağlıdır.
- e) Fazla saatlerle çalışmak için işçinin muvafakatının alınması gerekir.
- f) Fazla saatlerde çalışmanın ne suretle uygulanacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Zorunlu sebeple fazla çalışma:

Madde 36 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde, yahut makinalar veya alat 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 çalışma:

Madde 37 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Cumartesi günü ücret:

Madde 38 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Bayram, genel tatil günlerinde kapanma:

Madde 39 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

2739 sayılı Kanunun 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 akidlerinde gösterilir.

Bu günlere ait ücretler 42 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar:

Madde 40 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Hafta tatili ücreti:

Madde 41 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanuni veya akdi tatil günleri ve 38 ve 62 nci maddelere göre kısmen veya tamamen çalışılmayan Cumartesi günleri,

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

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

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir 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 Kanunun 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 tatil ücreti:

Madde 42 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil 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 işyerlerinde ulusal bayram ve genel tatil ücreti o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin altıya bölünmesi ile elde edilen günlük ücrettir.

Hafta arasında hafta tatili:

Madde 43 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 ve bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Geçici işgöremezlik:

Madde 44 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 şekillerine göre tatil ücreti:

Madde 45 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen yevmiesidir.

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

(Değişik: 29/7/1983 - 2869/8 md.) 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 yevmiesi ödenir.

Tatil ücretine girmiyen kısımlar:

Madde 46 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

Yüzdelerin ödenmesi:

Madde 47 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 fıkra söz edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

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

Yüzdelere belgelenmesi:

Madde 48 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Ancak bu süre hiçbir zaman 5 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 an az üç kopyalı hesap pusulası kullanmak ve müşterinin her ödemesinde bunlardan bir kopyasını servis yapan işçide bırakmak zorundadır.

Yıllık ücretli izin:

Madde 49 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Hizmet süresi:

- a) Bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 12 gün,
- b) Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda 18 gün,
- c) Onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda 24 gün,

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

Bu süreler toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akidleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izin hakkında vazgeçilemez.

Yıllık ücretli izin hakkının belirtilmesi:

Madde 50 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 bulundukları süreler de hesaba katılır.

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

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

İşçi, 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 kişiliklerin işyerlerinde geçen süreler ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında gözönünde bulundurulur.

Çalışılmış gibi sayılan haller:

Madde 51 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

- a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,
- b) Kadın işçilerin 70 inci madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya 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 zamanın 15 günü, (İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla)

d) 62 nci maddede sözü geçen zamanlar,

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

f) **(Değişik: 29/7/1983 - 2869/10 md.)** 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

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

h) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana 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.

Yıllık ücretli iznin uygulanması:

Madde 52 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

İşverenin değişmesi:

Madde 53 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

İşyerinin 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.

İzin ücreti:

Madde 54 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Bu ücretin hesabında 46 ncı madde hükmü uygulanır. ⁽¹⁾

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kara 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 fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

(Ek: 4/7/1975 - 1927/3 md.) 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 yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili; ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

İzinde çalışma yasağı:

Madde 55 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

(1) Bu ücretin hesabında, toplu iş sözleşmeleri uyarınca ödenen "yıpranma primi" nin dikkate alınması gerektiğine Sayıştay Genel Kurulunca 6/1/1986 tarih ve E.1986/1, K. 4523/2 sayılı ile karar verilmiştir.

Akdin feshinde izin ücreti:

Madde 56 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 mecburi yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile içiçe giremez.

Yönetmelik:

Madde 57 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

İzin defteri:

Madde 58 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Sigorta primi:

Madde 59 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden işkazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Ücretten indirme yapılamıyacağı:

Madde 60 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Her türlü işde 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

İşin Düzenlenmesi

İş süresi:

Madde 61 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 süresinden sayılan haller:

Madde 62 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 bekliyerek 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 vakı olduğu veçhile, işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri icabeden her türlü işlerde bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler,

İşçinin günlük kanuni iş sürelerinden sayılır.

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

Saat ayarı:

Madde 63 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Çalışma saatleri, "memleket saat ayarı" na göre düzenlenir.

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

Ara dinlemesi:

Madde 64 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

I - Çalışma süresinin ortalama bir zamanda o yerin adet ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere:

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

b) **(Değişik: 29/11/1983 - 2965/1 md.)** 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c) **(Değişik: 29/11/1983 - 2965/1 md.)** 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 akidleri 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 akidleri ile düzenlenebilir.

III - Yukarıda yazılı dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz.

Gece süresi:

Madde 65 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 adet 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 bendeki genel hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluk bulunmayan işlerde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere Çalışma Bakanlığınca tüzükler hazırlanabilir.

III - (Değişik: 29/7/1983 - 2869/14 md.) 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 nöbetleşmede izin verebilir.

Hazırlama, tamamlama, temizleme işleri:

Madde 66 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yaşı:

Madde 67 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 altında çalıştırma yaşı:

Madde 68 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Gece çalıştırma yaşı:

Madde 69 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Analık halinde çalıştırma yaşı:

Madde 70 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Bu süreler 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.

İşçi çizelgeleri:

Madde 71 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Bu çizelgelere işçinin:

- Adı ve soyadı,
- Varsa işyeri numarası,
- Doğum tarihi ve yeri,
- Baba ve anasının adı,
- Tabiiyeti,
- Sigorta sicil numarası,
- İşyerine giriş tarihi,
- İşyerine giriş ücreti,
- Ücretindeki değişiklikler,
- İşyerinden çıkış tarihi,
- Gittiği işyeri (biliniyorsa)

nin yazılması gereklidir.

Tüzükler:

Madde 72 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

a) 61 inci madde gereğince belirli çalışma süresinin bir haftanın işgünlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri, bakımından imkan bulunmayan işlere uygulanmak kaydıyla, çalışma süresini, haftadan daha uzun bir döneme göre düzenliyecek ve fakat o döneme ayrılacak topyekün sürenin her bir iş haftasına düşen ortalaması kanuni çalışma süresini aşmayacak şekilde, uygulanmasını sağlayacak olan usuller.

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

Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

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

BEŞİNCİ BÖLÜM

İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Sağlık ve güvenlik şartları:

Madde 73 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Her İşveren, 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 işgüvenliği 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 engeç, kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Sağlık ve güvenlik tüzükleri:

Madde 74 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 179 uncu maddesinde yazıldığı gibi işyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makinalar 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 teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama baş vurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından çıkarılacak bir tüzükte tespit olunur.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması:

Madde 75 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 bu tehlike giderilinceye kadar bölge çalışma müdürü başkanlığında, işyerlerini işçi sağlığı ve işgüvenliği 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 Milli 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 mülki 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 mahalli 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 bentler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tedbirlerin veya makine ve cihazların ne şekilde 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.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu:

Madde 76 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı:

Madde 77 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

B) İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini tayin ve tespit edebilir.

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

1. Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak imalatı kontrolle görevlendirilen işçiler,

2. Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan işçiler,

3. İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan işçiler,

İçin uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler:

Madde 78 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

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

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor:

Madde 79 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harçtan muaftır.

Onsekiz yaşından küçük işçiler için rapor:

Madde 80 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 ve emzikli kadınlar için tüzük:

Madde 81 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

Çeşitli tüzükler:

Madde 82 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

- Ağır ve tehlikeli olarak gösterilmiş işlerden başka işler için de işçilerin ilk önce doktora gösterilmelerini,
- Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,
- Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,
- Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

Tespit eden tüzükler çıkarılabilir.

ALTINCI BÖLÜM

İş ve İşçi Bulma

İş ve işçi bulma görevi:

Madde 83 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 Kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumunca yapılır.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevi:

Madde 84 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 yurtta yahut bir bölgede veya belediye çevresinde alınması gereken tedbirleri tespit ve bunların uygulanmasına yardım etmek, çeşitli iş kollarındaki işverenlerle işçileri gösteren cetvelleri yayınlamak, mesleke 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.

(Ek: 8/5/1985 - 3199/1 md.) Ancak, işverenlerden bu hizmetlerle ilgili masraflar alınabilir.

Bu ödevlerin yapılaş şekilleri bir tüzükte belirtilir.

Yasaklar:

Madde 85 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.⁽¹⁾

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

İş ve İşçi Bulma Kurumunun gereği halinde verilen izni geri alma yetkisi saklıdır.

Tüzük:

Madde 86 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

Taşımada öncelik:

Madde 87 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

(1) Bu fıkra, 24/8/2000 tarihli ve 617 sayılı KHK'nın 37 nci maddesiyle "Ancak, tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığı ile özel istihdam bürolarının faaliyetlerine Kurumca izin verilebilir. İzin verilen özel istihdam büroları yönetmelikle belirlenecek meslekler ile üst düzey yöneticiler dışında iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemez ve ücret alamaz." şeklinde 1/9/2002 tarihinde yürürlüğe girmek üzere değiştirilmiş; ancak bu hüküm yürürlüğe girmeden önce Anayasa Mahkemesinin 31/10/2000 tarihli ve E.:2000/63, K.:2000/36 sayılı Kararı ile iptal edilmiş ve 8/8/2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

YEDİNCİ BÖLÜM
İş Hayatının Denetim ve Teftişi

Devletin yetkisi:

Madde 88 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

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

Yetkili makam ve memurlar:

Madde 89 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 hesapları, alet, edevat, cihaz ve makinaları ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzeme ve müştemilatı 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 çağırıldıkları 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.

Yetkili memurların ödevi:

Madde 90 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 resmi 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 baş vuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

Muafiyet:

Madde 91 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

Sair merciler tarafından yapılan teftişler:

Madde 92 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 işyerlerine belediyeler veya diğer ilgili makamlarca da kurma veya açılma izni verilemez.

Kamu kurum ve kuruluşlarının işyerlerinde yapacakları işçi sağlığı ve işgüvenliği 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.

Teftiş defteri:

Madde 93 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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

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

İşçi ve işverenin sorumluluğu:

Madde 94 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

İş denetimi ve teftişine yetkili makamlar veya memurlar tarafından ifade ve bilgilerine baş vurulan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veya işçilerin ilgili makamlara baş vurmaları 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 vardırmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

Zabitanın yardımı:

Madde 95 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu kanun hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için işyerlerini teftiş ve denetlemeye yetkili makamlar veya memurların gerekli gör-meleri 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 Sigortalar

Devletin fonksiyonu:

Madde 96 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Sosyal Sigortalar Devlet tarafından kanunla düzenlenir ve denetlenir.

DOKUZUNCU BÖLÜM
Ceza Hükümleri

Genel hükümlere ilişkin cezalar:

Madde 97 – (3/11/1988 tarihli ve 3493 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

Hizmet akdine ilişkin cezalar:

Madde 98 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanunun;

A) (1) 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen hizmet akdini yazılı olarak yapmayan ve ikinci fıkrada sözü edilen belgeyi vermeyen,

(2) 10 uncu maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmayan,

(3) 13 üncü maddede belirtilen ihbar süresine ilişkin ücreti, 14 üncü maddede yazılı hallerde kıdem tazminatını ödemeyen, ⁽¹⁾

(4) 19 uncu maddeye aykırı olarak ihbar süresi içinde işçiye yeni iş arama izni vermeyen,

(5) 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,

(6) 22 nci maddeye aykırı hareket eden,

(Değişik: 3/11/1988 - 3493/17 md.) 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) (Değişik: 3/11/1988 - 3493/17 md.) 24 üncü maddesindeki hükümlere aykırı hareket eden işveren veya vekiline beşyüzbin lira para cezası verilir. ⁽²⁾

C) (Değişik: 21/10/1998 - 4382/3 md.) 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 hükümlü istihdam eden işverenlerin, kontenjan fazlası sakat ve eski hükümlüler için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendileri yüzde ellisini de Hazine öder.

Bu bentte belirtilen para cezası, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere bir önceki yılda uygulanan ceza tutarının, o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanununun "yeniden değerlendirme oranı"nda artırılarak uygulanır. Bu suretle hesaplanacak ceza tutarlarında bir milyon liradan az olan kesirler dikkate alınmaz.

Bu bent uyarınca tahsil edilen para cezaları, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir.

Bu hesapta toplanan paralar sakat ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere İş ve İşçi Bulma Kurumuna aktarılır. ⁽³⁾

(1) Bu alt bentte bulunan "13 üncü maddenin (A) bendinde" ibaresi 9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunla "13 üncü maddede" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

(2) Bu bentte bulunan "24 üncü maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran veya işyerine yeni işçi alan işveren veya vekiline işten çıkardığı veya işe aldığı her işçi için" ibaresi 9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunla "24 üncü maddesindeki hükümlere aykırı hareket eden işveren veya vekiline" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

(3) Bu bentte yer alan para cezasına ilişkin hükmün kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik olarak 2003 yılında uygulanmayacağı, 29/3/2003 tarihli ve 4833 sayılı 2003 Mali Yılı Bütçe Kanununun 51 inci maddesi ile hüküm altına alınmıştır.

D) 14 üncü madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmibin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine resen tahsiline karar verilir.

Ücrete ilişkin cezalar:

Madde 99 – (3/11/1988 tarihli ve 3493 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 sürede bu hesaba yatırmayan işveren veya işveren vekiline ikiyüzbin lira para cezası verilir.

(2)– 33 üncü maddede belirtilen komisyonun tespit ettiği asgari 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 ücretinde indirme yapan işveren veya işveren vekiline birmilyon lira para cezası verilir.

İşin düzenlenmesine ilişkin cezalar:

Madde 100 – (3/11/1988 tarihli ve 3493 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

*İşçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezalar:***Madde 101 – (3/11/1988 tarihli ve 3493 sayılı Kanunun hükmüdür.)**

Bu Kanunun 73 üncü maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 74 üncü maddenin ikinci fıkrasında belirtilen kurma veya işletme belgesi almadan bir işyerini 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 – (3/11/1988 tarihli ve 3493 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanunun 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 – (3/11/1988 tarihli ve 3493 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 ceza yarısı oranında artırılarak uygulanır.

Madde 104 – (3/11/1988 tarihli ve 3493 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 kayıtlarına 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 işçi bulmaya ilişkin cezalar:***Madde 105 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)**

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 hükmolunur.

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

Tekerrür halinde belirtilen cezalar iki katına kadar artırılır.

*İş hayatının denetim ve teftişine ilişkin cezalar:***Madde 106 – (3/11/1988 tarihli ve 3493 sayılı Kanunun hükmüdür.)**

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 işmüfettişlerinin 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 – (3/11/1988 tarihli ve 3493 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 – (3/11/1988 tarihli ve 3493 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanunda öngörülen idari 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.

İdari 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 idari para cezaları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre mahalli mal memurluğunca tahsil olunur.

ONUNCU BÖLÜM

Son Hükümler

Madde 109 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği günden başlayarak:

- A) 3003 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) 1248 sayılı Kanun,
- G) 5953 sayılı Kanunu değiştiren 6253 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Ek Madde 1 – (22/2/1979 tarihli ve 2184 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanunun 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 uyuşmazlıklarında ve bu Kanunun uygulanması bakımından işverenin temsilcisidir.

Kapıcı konutları için kira istenemez.

Kapıcıların 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 Kanunda tanınan haklar saklı tutularak Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükte belirtilir.

Ek Madde 2 – (5/5/1981 tarihli ve 2457 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak 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 kanunun 14 üncü maddesindeki esaslara ve miktara göre ödenir.

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

Ek Madde 3 – (12/4/1989 tarihli ve 3528 sayılı Kanunun hükmüdür.)

5 inci maddenin birinci fıkrasının 2 numaralı bendi ile 5 numaralı bendinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 26, 28, 31 ve 32 nci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere muhalefet halinde ilgililer hakkında muhalefete ilişkin ceza hükümleri tatbik edilir.

Ek Madde 4– (Ek: 9/8/2002-4773/7 md.)

Tarımdan sayılan işlerde çalışanların, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, hizmet akdî, ücret, işin düzenlenmesi ile ilgili hususlar altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Geçici Madde 1 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

A) İptal edilen 931 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesine göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yenileri çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.

B) Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce 3003 sayılı Kanuna göre Mahalli Asgari Ücret Tespit Komisyonlarınca alınıp da henüz kesinleşmemiş bulunan kararlarla bunlara ilişkin her türlü işlemler durdurulur.

C) İptal edilen 931 sayılı Kanuna göre alınmış bulunan asgari ücret kararı, bu Kanunun 33 üncü maddesine göre yeniden tespit yapılıncaya kadar yürürlükte kalır.

Ç) İptal edilen 931 sayılı Kanunun 109 uncu maddesinden doğan kıdem tazminatı hakkı saklıdır.

D) Bu Kanunda sözü geçen yönetmelikler üç ay içinde, tüzükler Kanunun 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.

Geçici Madde 2 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihte iptal edilen 931 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesine göre bildiride bulunanlar için yeniden bildirme mecburiyeti yoktur.

Geçici Madde 3 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanun yürürlüğe girmeden önce 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde, anılan Kanunun değişik 29 uncu maddesine uyularak yapılmış olan iç yönetmeliklerde yer alan veya iş 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 akidleri ile yeni iş şartları kuruluncaya kadar devam olunur.

Geçici Madde 4 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Tarım İş Kanununun yürürlüğe girmesine kadar tarım işçilerinin asgari ücretleri bu Kanunun 33 üncü maddesindeki esaslara göre ve ayrıca tespit olunur.

Tespit olunan bu ücret, Tarım İş Kanununun 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.

Geçici Madde 5 – (4/7/1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanunun hükmüdür.)

14 üncü maddenin son fıkrası gereğince tesisi öngörülen fona ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam olunur.

Geçici Madde 6 – (22/2/1979 tarihli ve 2184 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Ek maddede belirlenen tüzük, yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç altı ay içinde düzenlenir.

Geçici Madde 7 – (5/5/1981 tarihli ve 2457 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 Kanununun 2319 sayılı Kanunla değişik 20 nci maddesi ile 1475 sayılı İş Kanununun 2320 sayılı Kanunla 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 kanuni kesintiler dışında eksik ödenemez.

Geçici Madde 8 – (5/5/1981 tarihli ve 2457 sayılı Kanunun hükmüdür.)

12/9/1980 ile 23/10/1980 tarihleri arasında işten ayrılan hizmet erbabına herhangi bir sebeple ödenmemiş bulunan kıdem tazminatlarının vergiden istisna edilecek kısmı, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 2320 sayılı Kanunla Değişik 25 inci maddesinin 7 nci fıkrasına göre hesaplanır ve istisna miktarını aşan kısmı, ödemenin yapıldığı anda, Gelir Vergisi Kanununun işten ayrılma tarihinde yürürlükte bulunan hükümlerine göre işveren tarafından vergi tevkifatına tabi tutulur.

Geçici Madde 9 – (5/5/1981 tarihli ve 2457 sayılı Kanunun hükmüdür.)

12/9/1980 ile 23/10/1980 tarihleri arasında işten ayrılan hizmet erbabı ile ilgili olarak işverenler (Genel ve Katma Bütçeye dahil idareler, Mahalli İdareler, Kamu İktisadi Teşebbüsleri, Dönersermayeler 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 erbabına kıdem tazminatına esas hizmet sürelerini, kıdem tazminatının vergiden istisna edilen miktarlarını ve hizmet erbabının adı soyadı ve adreslerini gösterir cetvelleri ikiye

nüsha olarak düzenlemek, tasdik etmek ve bir nüshasını bu kanunun yayımı tarihinden itibaren bir ay içinde vergi sorumlusu sıfatıyla bağlı oldukları vergi dairelerine, diğer nüshasını Maliye Bakanlığına göndermek zorundadırlar.

Vergi daireleri tarafından işverenlerce verilecek cetveller üzerinden 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 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 ihbarnameler 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 taksitte kendilerine tebligatı yapan vergi dairesine yatırmak zorundadırlar. 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 göre 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 Kanununun hükümlerine göre cezalı olarak işverenler adına tarh olunur. İşverenlerin münhasıran bu surette ödeyecekleri vergiler için asıl mükelleflere rücu hakkı saklıdır.

Kurma izni ve işletme belgesi verilmesi:

Geçici Madde 10 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

1 Ağustos 1983 tarihinden önce kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış bulunan işyerlerinde birinci ve ikinci derecede noksanların bulunmadığının Kanunun 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.

Geçici Madde 11 – (29/7/1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunun hükmüdür.)

61 inci maddede indirilen çalışma süreleri nedeniyle, toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitlerinin yürürlük süresince, işçilerin ücret ve paraya ilişkin diğer haklarında herhangi bir indirim yapılamaz.

Geçici Madde 12 – (12/4/1989 tarihli ve 3528 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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.

Geçici Madde 13– (9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunun hükmüdür.)

İşyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34 üncü maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar.

Ek Geçici Madde 1 – (10/2/1982 tarihli ve 2762 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Kıdem tazminatının yıllık tavan miktarı ile Devlet Memurları Kanununa 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, beher yıl için ödenecek kıdem tazminatı tavanı 2 500 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.

Yürürlük:

Madde 111 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

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 – (25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun hükmüdür.)

Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.