

İş Kanununun bâzı maddelerinin değiştirilmesi hakkında Kanun

(Resmî Gazete ile ilân : 31 . I . 1950 - Sayı : 7420)

No.
5518

Kabul tarihi
25 . I . 1950

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Yılın her hangi bir devresinde tam veya fazla faaliyette bulunup öteki devrede büsbütün faaliyetten kalan veyahut faaliyetini azaltan iş yerleri için bunların faaliyet devresinde yolunda işliyebilmelerini sağlayacak işçi sayısı, kanun hükümlerini uygulamakta esas tutulur.

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

Ç) Deniz ve hava nakliyatı ile Tarım işlerinde bu kanun hükümleri uygulanmaz. Şu kadar ki:

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

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

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

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

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

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

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

Madde 13. — Süresi muayyen olmıyan sürekli iş akitlerinin iş veren veya işçi tarafından iş bitmezden önce feshedilmesi için diğer tarafa ihbarda bulunulmak şarttır.

Fesih keyfiyeti :

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

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

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

Ç) İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek sekizinci hafta nihayetinde;

Muteber olur.

Bu önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

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

İşçinin sendikaya üye olması, temsilcilik ödevinin icaplarını yapması, şikâyet mercilerine baş vurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel

olarak fesih hakkını kötüye kullandığını gösteren diğer durumlarda ayrıca ikinci fıkrada yazılı önellere ait ücretlerin üç misli tutarı tazminat olarak ödenir.

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

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

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

Madde 16. — Süresi muayyen olsun veya olmasın, sürekli iş akitlerinde, iş veren, aşağıda sayılı hallerde, dilerse, akdi, süresi sonundan evvel veya ihbar süresini beklemeksizin derhal feshetmek hakkını haizdir :

I - Sıhhi sebepler şunlardır :

A) İşçinin kendi kastından veya derbeder hayatından yahut işret iptilâsından veyahut suç mahiyetinde bir hareketinden mütevellit olmaksızın bir hastalığa veya ârizaya uğraması takdirinde, bu hastalık veya ârizanın Hükümetçe çıkarılacak bir tüzükte tasrih edilecek sürelerden fazla sürmesi;

B) İşçinin bulaşıcı veya istikrah verici bir hastalığa musap olduğunun anlaşılması (A bendinde yazılı olan tüzükte bu gibi hastalıklar için dahi aynı esaslara müstenit hükümler bulunur.);

(A) bendinde sayılı sebeplerden mütevellit ve işçinin sunutaksirine mahmul olan hastalıklar ve ârizalar aşağıda yazılı (II) işaretli fıkranın (E) bendindeki (devamsızlık) hükümlerine tâbidir.

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

II - Ahlâk ve hüsnüniyet kaidelerine uymıyan haller şunlardan her hangi biri ve benzerleridir :

A) İş akdi yapıldığı sırada bu akdinesaslı noktalarından birine mütaallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunları haiz olduğunu ileri sürmek yahut hakikate uygun olmıyan malûmat vermek veya beyanatta bulunmak gibi hallerle işçinin, iş vereni yanıltması;

B) İşçinin, iş verenin veya vekilinin yahut bunların aileleri efradından birinin şeref ve namusuna hanel getirecek veya ahlâkını ifsat edecek mahiyette sözler veya hareketlerde bulunması;

C) İşçinin, iş verenin veya vekilinin evinde ikamet ettiği takdirde, yaşayış tarzının o evin âdap ve erkânına uygun veya umumi ahlâk bakımından düzgün olmaması;

Ç) İşçinin iş verene veya vekiline yahut bunların aileleri efradından birine veyahut iş verenin diğer bir işçisine karşı tecavüz veya tehditte bulunması, yahut iş yerine sarhoş olarak gelmesi veya alkollü içki getirmesi;

D) İşçinin, iş verenin emniyetini suistimal etmek, hırsızlıkta bulunmak, iş verenin meslekî sırlarını ifşa eylemek gibi sadakate uymıyan hareketlerde bulun-

ması, yahut iş yerinde işlenmiş bir suçtan dolayı yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası tecil edilmeyen bir suç işlemesi;

E) İşçinin, iş verenden izin almaksızın veya meşru bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa her hangi bir tatil gününü takip eden iş günü yahut bir ayda ceman üç iş günü işine devam etmemesi; iş yerinin idare etmeliği veya iş sözleşmesinin şartları gereğince yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri ifadan kendisine vaki ihtara rağmen imtina etmesi;

F) İşçinin, kendi kastı veya ağır bir ihmali yüzünden işin emniyetini tehlikeye düşürmesi, iş verenin malı olan veya malı olmayıp da emaneti altında bulunan makinaları, tesisatı veya sair eşya ve maddeleri 10 günlük ücretinin tutarıyla ödenecek derecede hasara uğratması.

III - İşçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan meneden mücbir sebeplerin hâdis olması (bu bir haftalık bekleme devresinde işçi yarım ücret alır).

Madde 18. — İhbar önelleri esnasında iş veren, işçiye yeni bir iş bulması için lüzumlu olan arama zamanını, iş saatleri içinde temin etmeye mecburdur. Bu yeni iş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi tarafından talep edildiği takdirde iş arama izin saatleri birleştirilerek fâsılasız surette kullanılabilir. Ancak işçi iznini toplu olarak kullanmak isterse, işi bırakacağı günden evvelki günlere tesadüf ettirmek ve iş verene haber vermek mecburiyetindedir.

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

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

Madde 24. — Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya her hangi bir sebeple silâh altına alınan veyahut her hangi bir kanuni çalışma mükellefiyeti dolayısıyla işinden ayrılan işçinin, iş verene aktedilmiş iş sözleşmesi, işinden ayrıldığı günden itibaren iki ay sonra feshedilmiş sayılabilir. İşçinin bu haktan istifade edebilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan fazla çalışmış olan işçiler hakkında her bir ay fazla çalışmaya mukabil ayrıca iki gün ilâve edilir. Şu kadar ki, bu süre hiçbir suretle 90 günü geçemez. Sözleşmenin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi lâzım gelen zaman içinde işçinin ücreti işlemez. Şu kadar ki, özel kanunların bu husustaki hükümleri mahfuzdur. Bu süre içinde iş akdinin başka kanuni bir sebebe dayanılarak iş veren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa ihbar edilmiş olsa bile, bu ihbarın tazammun ettiği kanuni önel bu sürenin bitmesinden sonra işlemeye başlar.

Ancak, iş akdi esasen muayyen bir süreyi ihtiva edipte bu süre yukarıda yazılı önel içinde kendiliğinden bitiyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

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

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

Yukarıki hükme göre bu idare etmeliklerde bulunması mecburi hususlar ve icabında uygulanmasına lüzum görülecek idare etmelik örnekleri Çalışma Bakanlığınca tesbit ve ilân olunur. İdare etmelikler her işin bulunduğu ilde Çalışma Bakanlığınca bu kanunun uygulanmasına memur edilen makam tarafından onanmakla yürürlüğe girer. Devlet yahut iller ve belediyelerce gerek doğrudan doğruya gerek

malî yardımda bulunularak dolayısıyla işletilen iş yerlerinin yönetmelikleri ile bir ilden fazla olarak başka iller çevresinde dahi aynı iş verene ait ve aynı işe mahsus mütaaddit iş yerlerinin hepsine birden şâmil bulunan yeknesak içyönetmelikler Çalışma Bakanlığı tarafından onanmakla yürürlüğe girer.

2. Birinci fıkraya göre Çalışma Bakanlığınca yapılacak ilân tarihine kadar mevcut olan iş yerlerine ait yönetmelikler, ilândan itibaren iki ay içinde onamaya memur makama tevdi edilir. Bu makam aldığı yönetmeliğe mukabil iş verene bir makbuz vermeye ve iki ay içinde yönetmeliği onamıya veya reddi hakkındaki sebepleri iş verene bildirmeye mecburdur.

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

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

4. Yetkili makam tarafından ret sebepleri birleştirilmiş olan içyönetmeliği iş veren bu makamca tesbit ve tebliğ olunan önel içinde değiştirerek yeniden o makama vermekle mükelleftir. Bu suretle değişiklik yapılmış olan içyönetmelik bir ay içinde onanmış bulunmazsa kendiliğinden yürürlüğe girer.

5. Bu yönetmelikler iş yerinin işçiler tarafından görülebilecek yerlerine asılır ve istiyeh işçilere birer örneği verilir.

Özel iş akitlerine içyönetmeliğin ihtiva ettiği şartlara aykırı hükümler konulamaz.

6. Yukardaki fıkralar hükmünce düzenlenmiş ve onanmış olan içyönetmelik üzerinde iş veren tarafından her hangi bir değişiklik yapılmak istenildiği takdirde bu değişikliklerin gerekçesinin açıklanmasıyla beraber, aynıyle yeni bir yönetmelik yapar gibi bu maddede yazılı makamlara müracaat ederek yönetmeliğin alacağı yeni şeklin onanması icabeder. Onama işlemi neticeleninceye kadar eski yönetmelik hükümleri cari olur.

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

Madde 32. — İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek yerlerde ve işlerde işin mahiyet ve hususiyeti göz önünde tutularak gerek saat başına veya gündelik, yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına, yahut yapılan iş miktarına göre veya sair şekillerde ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri mahallî komisyonlarca tesbit olunur.

Bu komisyonlar o yer için yetkili Çalışma teşkilâtına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi ve iş veren temsilcisi ile mahallî ticaret ve sanayi varsa ziraat odalarının kendi aralarından seçecekleri bir temsilci ve belediye encümeninden gönderilecek bir üye ve mahallî Hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül eder.

Kurul ve komisyonların çalışma, toplanma zaman ve usulleri ile mahallî komisyonların memur olmıyan üyelerine verilecek huzur hakkı miktarı, asgari ücretin tesbitinde nazara alınacak hususlar ve işçi ve iş veren temsilcilerinin seçim şekilleri ilgili bakanlıkların mütalâaları alınarak Çalışma Bakanlığınca tâyin olunur.

Kurul ve komisyonların memur üyelerinin yol masrafları kendilerine ödenir. Mahallî komisyonlarca tesbit ve ilân edilen asgari ücretler hakkında, gerek

iş verenler ve işçiler ve gerekse bunların sendikaları, sendika olmıyan yerlerde temsilcileri bir ay içinde Çalışma Bakanlığı nezdinde itirazda bulunabilirler. İtiraz, Çalışma Bakanlığında, Bakanın tensip edeceği Çalışma Bakanlığında bir zaman başkanlığında, ikisi Çalışma Bakanlığında, birisi Ekonomi ve Ticaret Bakanlığı ve diğeri İşletmeler Bakanlığında olmak üzere kurulacak beş kişilik kurulda incelenir. Bu kurul tarafından verilen karar Çalışma Bakanının tasvibi ile kesinleşir. Çalışma Bakanlığı, 2 nci maddedeki ev sanayiinde çalışanlarla tarım işlerinde çalışanların ücretleri hakkında da yukarıki fıkra hükmünü uygulamaya yetkilidir.

İşverenlerce, işçiler adına müşteriden bir hizmet karşılığı olarak garson ücreti, servis bedeli veya diğere namlarla alınarak iş yerleri içi yönetmeliklerinde tesbit edilecek esas ve usullere göre tamamıyla işçilere ödenmesi gereken paralar asgari ücret hesabında nazara alınmaz.

Madde 34. — I - İşçi ücretlerinin hesaplanmasına esas olan usulleri içiyönetmelikle tesbit etmiş bulunan iş verenler bu usullerde her hangi bir değişiklik yapmak istedikleri takdirde 29 ncu madde gereğince yönetmelikleri onamaya yetkili makama müracaat ederek bu suretle ücret hesabı usulünün değiştirilmesindeki zaruri ekonomik sebepleri önceden bildirmek mecburiyetindedirler. Bu sebeplerin her halde İş Kanununun işçi ücretlerine mütaallik hükümlerinin uygulanması neticelerine dayanması ve işin istihsal ve sürüm vaziyet ve şartlarıyla piyasa icapları gibi iş verenin tâbi olmak ıstırarında bulunduğu hallerden ileri gelmesi lâzımdır.

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

Postada geçen günler sayılmıyarak 15 iş gününden sonra resmen menedilmemiş yeni ücret ödeme tarzını iş verenin uygulamaya başlaması caizdir. Şu kadar ki, değiştirilen ödeme tarzının uygulama neticesinde, iş düzeni ve işçi hayatı bakımından yahut başka işlere fena tesirlér yapmak gibi ekonomik ve sosyal mazaratları görölmek itibariyle yersiz ve lüzumsuz olduğu anlaşılırsa ilgili makam keyfiyeti sonradan dahi meneder. Böylelikle sonradan menetmeden dolayı gerek iş veren ve gerek işçiler için her hangi bir zarar ve ziyan iddiası vârit değildir.

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

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

A) 8 saatten az süreli işlerde yarım saatlik;

B) 8 saat veya daha fazla süreli işlerde 1 saatlik bir dinlenme verilir. Bu dinlenme süresi asgari ve fâsılasız olup iklim, mevsim, örf ve âdet veya işin mahiyeti göz önünde tutularak bu kanunun uygulanmasına görevli makamın muvafakati ile uzatılabilir ve fâsılalı olarak kullanılabilir.

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

III - Dinlenmeler, bir iş yerinin aynı şubedeki bütün işçileri hakkında mukannen olarak aynı saatte uygulanır. Şu kadar ki, işin icabına göre nöbetleşe dinlenme yapılması içiyönetmeliklerle tanzim olunabilir.

IV - Yukarda yazılı dinlenmeler çalışma süresi içinde değildir.

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

A) 12 - 16 yaşını doldurmamış çocukların ;

B) 16 yaşından yukarı ve 18 yaşını henüz doldurmamış çocukların ;

C) 18 yaşını doldurmuş ve daha büyük yaştaki kadın işçilerin ;

Ç) 18 yaşını doldurmuş ve daha büyük yaştaki erkek işçilerin, adlarıyla doğum tarihlerini, işe başlama, bitirme ve dinlenme saatlerini, emzikli kadınlar için emzirme zamanlarını, gebe kadınların 25 nci maddede yazılı devreye ait durumlarını ayrı gruplar halinde kaydetmeye ve ilgili makamların isteyişinde bu kayıtları göstermeye mecburdur.

Madde 53. — Her türlü işlerde uygulanmakta olan günlük veya haftalık çalışma sürelerinin kanunen daha aşağı hadlere indirilmesi keyfiyeti işçi ücretlerinin eksiltilmesine sebep tutulamaz.

Madde 56. — A) İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş emniyeti Tüzüğü'nün yayımından sonra yeni bir iş yeri kurmak ve açmak isteyen her iş veren, işin yapılacağı mevki için Çalışma Bakanlığınca bu kanunun uygulanmasına memur edilmiş olan makama önceden müracaatla iş yerinin ve burada bulunacak tesisat ve tertibatın, makina ve cihazların ve sair teferruatın vasıflarını, cinslerini, vaziyet ve şartlarını açıkça gösteren müfredat ve tafsilâtlı bir beyannameyi ve buna ait plânlar, kroki-ler, fotoğrafler veya modeller gibi lüzumlu belgeleri ikişer nüsha olarak makbuz mukabilinde tevdi ederek bunlara göre kuracağı iş yerinin tüzük hükümlerine uygun olup olmayacağına incelenerek tesbit edilmesini ister.

İlgili makam, bu müracaatın yapıldığı tarihten itibaren, hafta tatili ve sair genel tatil günleri sayılmaksızın en çok 20 gün içinde bu evrakı inceliyerek tüzük hükümlerine uygun bulduktan veya bunlar üzerinde icabeden değişiklikleri ve ıslahları iş verene yaptırdıktan sonra, beyannamenin müteferri belgelerin ikinci nüshalarını onayarak o iş yerinin kurulmasına izin verir.

Bu izni aldıktan sonra iş yerini kurmaya başlayan iş veren, tesisatını yaptırıp bitirince, tekrar aynı makama başvurarak muayene ve kontrol edilmesi isteğinde bulunur. Yetkili memurlar bu isteğin vukuundan itibaren en çok 10 iş günü içinde yeni kurulan iş yerine giderek muayene ve kontrol ederler. Bu işlemler neticesinde nizami şartlara uygunluğu tesbit edilen iş yerinin açılıp işletilmesi için iş verene bir «işletme belgesi» verilir.

B) İş yeri kurulmazdan önce iş verenin beyannameyi ve müteferri belgeleri üzerindeki inceleme ve onama işlemi, ilgili makama (A) bendinde yazılı süre içinde neticelendirilmediği veya değişiklik ve ıslah icabeden cihazlar iş verene bildirilmediği takdirde iş veren kendi beyannameyi ve müteferri belgelerine göre iş yerini kurmak serbestisini haiz olabileceği gibi, iş yeri kurulduktan sonra yetkili memurlar tarafından yapılacak muayene ve kontrol dahi ikinci 10 günlük önel içinde yapılmayıpta iş yerinin açılıp işletilmesine ait resmî belge verilmezse veya iş yerindeki tesisatın, kurma izninin verilmesine esas olan plânlar ve sair belgelere uygunsuzluğu sebebiyle, ne gibi cihazlarının ıslah ve ikmali lâzımgeldiği bildirilmezse, bu defa da iş veren artık o iş yerini açıp işe başlamakta serbest olur.

Yetkili makamın verdiği kurma izni ve işletme belgesi üzerine bir iş yeri kurularak işlemeye başladıktan sonra, o iş yerinde başkaca yeni tesisat yapılmış olmadıkça, diğer cihazlardan noksanlar müşahede olunduğu iddiasıyla iş durdurulamaz. Ancak bu suretle bilâhara görülen noksanlar tüzükte yazılı öneller içinde ikmal ettirilir.

C) « İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Tüzüğü » nde esasa ait ve birinci derecede sayılmış olan şartları haiz bulunup da ikinci derecede sayılan şartla-

rı henüz lâyikiyle tamamlanmamış olan iş yerlerinin derhal açılıp işletilmesinde ilgili makamca bir mahzur görülmezse, bu ikinci dereceden tedbirlerin yine tüzükte yazılı öneller içinde ikmal edilmesi şartlarına bağlı olmak üzere iş verene bir geçici işletme izin kâğıdı verilebilir. Bu öneller içinde noksanların tamamlandığı tesbit edildiği takdirde, « geçici işletme izin kâğıdı » (A) bendinde yazılı asıl belge ile değiştirilir.

Noksanların ikmal edilememesinin mücbir sebeplerden ileri geldiği iş veren tarafından tevsik edildiği takdirde münasip önel verilir. Aksi halde yine tüzük hükümlerine tevfikan « izin kâğıdı » geri alınarak iş yeri idareten kapatılabilir. İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti bakımından tehlike arzeden kısım veya makine, yahut alet mühürlenip eksik tamamlanmadıkça işletilmesine müsaade edilmez.

C) Yukardaki bentlerde yazılmış olduğu üzere yeni bir iş yerinin kurulması için önceden izin almak ve tesisat bittikten sonra işlemeye başlamak için dahi ayrıca belge istihsal etmek mecburiyeti, mahiyetleri itibariyle adı geçen tüzükte yalnız ikinci derecedeki şartlara tâbi tutulan iş yerleriyle süreksiz işlerin yapıldığı iş yerlerine ve sanayiden sayılmıyan işlerin yapıldığı iş yerlerine şâmil değildir. Bu suretle işçi sağlığı ve iş emniyeti bakımından ehemmiyetleri birinci derecede sayılmıyan işler için ilgili makama, iş yerlerinin açıldığının üçüncü günü akşamına kadar müracaat edilip muayene ve kontrollerinin yapılması talep olunur. Yetkili memurlar bu müracaat üzerine o iş yerine giderek muayenesini icra ve noksanlarını iş verene tebliğ ederler. İş veren, bu noksanları kendisine vâkı tebliğ tarihinden itibaren tüzükte yazılı öneller içinde ikmal ve ıslah etmekle ödevlidir.

D) 29 ncu madde mucibince iç yönetmeliklerinin Çalışma Bakanlığınca onanması lâzımgelen iş yerlerinin sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına uygunlukları bu müesseselerin buldukları mevkide İş Kanununun uygulanmasına memur makam tarafından incelenerek muayene edildikten sonra, bu hususa ait evrak ve müteferrii belgeler bir raporla merkeze gönderilir. Bu gibi iş yerlerinin kurulmazdan önce beyanname, plân ve kroki gibi evrakının onanması ve gerek kurma izninin, gerekse tesisat bittikten sonra mahallince yapılacak muayene ve kontrol üzerine açılıp işletilmesine ait belgenin verilmesi keyfiyetleri, merkezdeki umumî yetkili makama aittir.

Bu makam kendisi tarafından onama ile tekemmül edecek olan işlemleri (A) bendinin 2 nci ve 3 ncu fıkralarında gösterilen günler içinde ikmal ve tebliğe mecburdur. Bu vaziyette dahi ilgili makamca yukarda yazılı öneller içinde işlem ikmal edilmediği veya noksanlar iş verene tebliğ olunmadığı takdirde (B) bendinin hükümleri cereyan eder.

E) İlgili makamca işlemi ikmal edilip gerekli olan belgesi alınmadan açılan iş yerleri derhal idareten kapatılır;

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

G) Yukarki bentler mucibince gerekli işlemler tamamlanarak işletme belgesi alınmış olan herhangi bir iş yerine ve bunun tesisat ve tertibatına, makina veya

cihazlarında sonradan yapılacak ilâveler, yenilenmeler veya değişikliklerden ilgili Tüzük hükümlerince, birinci derecede şartlara dâhil bulunanlar için (A) bendi muhibince işlem yapılır. İkinci derecede sayılan sağlık koruma ve iş emniyeti şartlarına ait eklemeler, yenilenmeler veya değişiklikler hakkında ise, işin durdurulması cihetine gidilmeksizin, ilgili tüzükte yazılı öneller içinde gereken işlemler tamamlattırılır.

Madde 78. — Bir iş yerinde çalışmakta olan işçiler arasında, 50 kişiye kadar 2, 50 den 200 işçiye kadar 3, 200 den 1000 e kadar 4 ve 1000 den yukarı sayıda işçiler için beş temsilci işçi seçilir.

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

Bu temsilciler, iş verenle işçiler arasında çıkacak « tek başlı » yahut « toplulukla » iş uyuşmazlıklarını kotarmak için iş verenler veya vekiliyle konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmaya çalışmak ödevini yaparlar. İş veren, işçilere vâki olacak tekliflerini bu temsilcilerle müzakere eder. Arada uyuşmazlık çıkmaması çarelerini iş verenler temsilci ile beraber araştırırlar.

Temsilci işçi seçimi mecburi olmıyan iş yerlerinde :

A) Toplulukla iş uyuşmazlıklarında, taraf teşkil eden işçilerin çokluğu sendika üyesi bulunuyorsa sendikalarının aracılığı istiyebilirler. Sendikalı işçilerin çokluk teşkil etmediği hallerde ilgili işçiler kendi aralarında o uyuşmazlığın devamı süresince yetkili iki temsilci seçerek onlar vasıtasıyla uzlaşmaya teşebbüs ederler.

B) Tek başlı iş uyuşmazlıklarında 79 ncu madde hükmü cari olmaksızın doğrudan doğruya mahkemeye baş vururlar.

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

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

Bir iş yerindeki işçilerin çokluğunu ihtiva eden her sendika, o iş yerindeki umum işçi sayısının 10 kişiden az olmamak üzere beşte biri kadar işçinin yazılı isteği üzerine iş yerinin iş vereni ile toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarabilir. Bu uyuşmazlık hakkında toplulukla iş uyuşmazlığına ilişik hükümler uygulanır.

Temsilcilerin ne kadar süre için ve nasıl seçilecekleri ve hangi takdirde kendilerinden bu sıfatın kaldırılacağı ve bu yolda yapılacak işlemlerin şekli ve sendikaların toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarılmaları halinde uygulanacak özel kaideler «iş uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü» nde gösterilir.

Madde 89. — İllerdeki hakem kurulları ile Ankara'daki Yüksek Hakem Kuruluna gelecek olan toplulukla iş uyuşmazlıklarının bu kurulca kaç gün içinde neticelendirileceği ve bu kurulların yazı işlerinin ve sair gerekli işlemlerinin ne suretle

ve kimler tarafından ifa edileceği ve 82 nci maddenin (B) bendinin 3 numaralı fıkrasına göre seçilecek iki âza ile 83 ncü maddenin (B) bendi gereğince teşkil olunacak Yüksek Hakem Kurulu Başkan ve üyeleriyle Raportörüne ne miktarda huzur hakkı verilebileceği ve temsilci işçi seçimlerinde veya iş uyuşmazlığı dolayısıyla vâkı olacak işçi toplantılarında gözetilmesi gereken inzibat ve asayişe ait şartlar ve tedbirler ile bunlardan başka bu fasıl hükümlerinin uygulanmasına ait olmak üzere tesbitine lüzum görülecek usuller ve şartların nelerden ibaret olacağı, 78 nci maddenin son fıkrasında bahsolunan «İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü» nde gösterilir.

Madde 92. — 91 nci madde hükmünün uygulanması için, iş hayatının takip, denetleme ve teftişiyle ödevli olan makamlar veya yetkili memurlar iş yerlerini, işin yürütülme tarzını ve ilgili defter, evrak ve hesapları, alât ve edevat, cihaz, makina, iptidai ve mamul maddelerle iş için gerekli olan malzeme ve teferruatını 93 ncü maddede yazılı esaslara riayet ederek lüzum hâsıl oldukça ve işçilerin hayatına, sağlığına, emniyetine, tekâmülüne, istirahatine veya ikametine ait olan tesisat ve tertibatı her zaman görmek, gezmek, araştırmak, muayene ve incelemek ve bu kanunda suç sayılan fiillere rasladığı takdirde «İş Murakabe ve Teftiş Tüzüğü» nde tasrih edilen şekillerde yalnız bu halleri menetmek yetkisini haizdirler.

Teftiş ve denetlemenin devamı sırasında gerek iş verenler veya vekilleri, gerek işçiler ve gerekse keyfiyetle ilgisi görülen sair şahıslar, takip, denetleme ve teftiş ile muvazzaf makamlar veya memurlar tarafından çağırıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve icabı halinde tevdi etmek ve birinci fıkrada yazılı yetkileri dâhilinde vazifelerini ifa etmeleri için kendilerine karşı her türlü kolaylıkları yapmak ve bu yolda vâkı emir ve isteklerini taallülsüz yerine getirmekle ödevlidirler.

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

İş yerlerinin kurulup açılmasına ruhsat vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar her ay içinde bu hususta ruhsat verdikleri, iş veren ve iş yerinin isim ve adreslerini ve yapılan işin nev'ini gösterir listeleri mütaakıp ayın on beşine kadar o yer için yetkili çalışma teşkilâtına bildirirler.

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

Hakem kurullarınca iş uyuşmazlıklarının karara bağlanmasında da bu esas göz önünde bulundurulur.

ÜÇÜNCÜ MADDE — İş verenler, kanuni ve nizami mükellefiyetlerini yerine getirmek suretiyle de olsa işçilerini toplu bir halde veya toplu sayılacak şekilde kısa fâsılalarla işten çıkarmak istedikleri takdirde bunların işlerine son vermeden bir ay önce çıkarmayı gerektiren sebep ve zaruretleri belirtmek suretiyle, Çalışma Bakanlığının yetkili teşkilâtına, yazı ile bildirmeye mecburdurlar.

