

İŞ KANUNU

İŞ KANUNU

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

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Tarifler:

Madde 1 - Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi, işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren, işin yapıldığı yere işyeri denir.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, 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 - Bu kanun, beşinci maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerini bildirme:

Madde 3 - Bu kanunun kapsamına girecek nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya toptan değiştiren, yapılan işin tamamlanması yüzünden veya herhangi bir sebeple sürekli olarak çalışmasını bırakan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını, soyadını ve adresini, varsa işveren vekil veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini, sürekli işlerde bir ay içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

İŞ KANUNU

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

Uygulama başlangıcı:

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

İstisnalar:

Madde 5 - Aşağıda belirtilen hususlarda bu kanun hükümleri uygulanmaz:

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
2. Tarım işlerinde (Orman tali yolları dahil),
3. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
4. Ev hizmetlerinde,
5. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar 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 atelyele-rinde 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 müşte-milâtı durumunda olan park ve bahçe işleri,
- e) Kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,
- f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsalları ile ilgili işler.

Bu kanun hükümlerine tabidir.

Sanayi ve ticaret işleri:

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

- a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler,
- b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,
- c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri,
- ç) Bina yapılması ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sınaî yapım işleri,
- d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,

İŞ KANUNU

- 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 sınaî ürün ve malların alımı ve satımı işleri,
b) Bankacılık gibi para tedavülü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,
c) Denizlerde çalışan su ürünleri müstahsalları ile ilgili işler,

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

Bildirim yazılı olması:

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

Sürekli ve süreksiz işler:

Madde 8 - Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir.

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

İKİNCİ BÖLÜM

Hizmet Akdi

Yazılı akit:

Madde 9 - (Değişik: 29/7/1983-2869/1. md.) 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 - Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye, takım sözleşmesi denir.

İŞ KANUNU

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 - 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 - (Değişik: 29/7/1983-2869/2 md.) Sürekli hizmet akitlerinde deneme süresi en çok bir aydır. Ancak bu süre toplu iş sözleşmeleriyle üç aya kadar uzatılabilir.

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

Akdin feshinde bildirim:

Madde 13 - A) Süresi belirli olmayan 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 bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
 - c) İş bir buçuk 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 uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

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

İŞ KANUNU

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

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

Kıdem tazminatı:¹

Madde 14 - (Değişik birinci fıkra: 29/7/1983-2869/3 md.) 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 buldukları kanunla kurulu kurum veya san-dıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet 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.

(Değişik fıkralar: 17/10/1980-2320/1 md.):

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden itibaren² işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel³ işyeri devir olmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

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

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da

¹ **Kıdem tazminatları, 31/12/1960 tarih ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 inci maddesinin 7 nci bendi gereğince gelir vergisinden müstesnadır.**

² **5/5/1981 tarih ve 2457 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle "Bu Kanunun neşri tarihinden itibaren" deyimi, "12/7/1975 tarihinden itibaren" şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.**

³ **5/5/1981 tarih ve 2457 sayılı Kanunun 1 inci maddesi ile "Bu Kanunun neşrinden evvel" deyimi, "12/7/1975 tarihinden evvel" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.**

İŞ KANUNU

toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

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

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

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

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

(Değişik: 29/7/1983-2869/3 md.) 13 üncü maddenin (C) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdî ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.

(Değişik: 17/10/1980-2320/1 md.) Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

(Değişik: 10/12/1982-2762/1 md.) Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azamî emeklilik ikramiyesini geçemez.

(Değişik fıkralar: 17/10/1980-2320/1 md.):

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

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

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

İŞ KANUNU

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

Yeni işverenin sorumluluğu:

Madde 15 - Süresi belirli olan veya olmayan sürekli hizmet akdi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, akit süresinin bitmesinden önce yahut bildirim öneline uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse hizmet akdinin bu suretle feshinden ötürü eski işverenin zararından, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren dahi aşağıdaki hallerde hakim 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 - Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde işçi, aşağıda yazılı hallerde, dilerse akdi sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir.

I - Sağlık sebepleri:

- a) Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa,
- b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşamayan bir hastalığa tutulursa,

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

- a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan 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:

İŞ KANUNU

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

I - Sağlık sebepleri:

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

b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşamayacak 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 uymayan 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 olmayan 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 ahlâk 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 uymayan davranışlarda bulunması,

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

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

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

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

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

Akdi fesih hakkını kullanma öneli:

Madde 18 - 16 ve 17 nci maddelerde gösterilen ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan 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.

İŞ KANUNU

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

Yeni iş arama izni:

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

Çalışma belgesi:

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

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

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

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

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

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Çalışma ve kimlik karnesi:

Madde 21 - İşveren işe aldığı her işçiye en geç onbeş 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 işverenlere 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 - Bölge Çalışma Müdürlüğünün tetkiki neticesinde:

a) İşçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa,

İŞ KANUNU

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 - İşveren, işçinin iş sebebiyle yok olan veya bozulan alet, taşıt ve sakatlanan hayvanlarını ödemekle yükümlüdür. Şu kadar ki; işveren, işçinin kendi kusur ve ihmali ile sebep olduğu yok olma veya sakatlanmaları ve bozulmaları ödemekle yükümlü değildir.

İşten çıkarmanın sonucu:

Madde 24 - (Değişik: 4/7/1975-1927/2 md.) İşverenler bu kanunun 13 üncü maddesinde belirtilen şartlara uyarak işine son verdiği veya 16 ncı maddenin III üncü 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 yayınlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

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

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

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

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

Çalıştırma zorunluluğu:

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

İŞ KANUNU

A) İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde % 2 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.

Çalıştırılacak sakat sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır. % 2 nin hesaplanmasında yarımına kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tama iblağ edilir.¹

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 yönettirmeleri, mesleki yönden işverenlerce nasıl işe alınacakları bir tüzükle düzenlenir.

B) İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde % 2 oranında eski hükümlüyü mesleklerine uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler.

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

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

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.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Ücretin tanımı:

Madde 26 - (Değişik: 29/7/1983-2869/5 md.) Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.

¹ **Bu maddenin (A) fıkrasının birinci bendindeki % 2 oranı, 30/5/1997 tarih ve 572 sayılı KHK nin 13 üncü maddesiyle %3 olarak değiştirilmiş ve ikinci bendi yeniden düzenlenmiş, ancak aynı Kararnamenin 28 inci maddesi gereğince bu hükümler 1/1/2001 tarihinde yürürlüğe gireceğinden metne işlenmemiştir.**

İŞ KANUNU

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 perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödenmesi yapılamaz.

Askerlik ve kanundan doğan çalışma:

Madde 27 - 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 yukarıda yazılı önel içinde kendiliğinden bitiyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuranları işverenler boş yerlere öncelikle işe alma zorundadırlar.

Ücretin saklı kısmı:

Madde 28 - (Değişik: 29/7/1983-2869/6 md.) 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 - Genel ve katma bütçeli daireelerle 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 taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından öderler.

İŞ KANUNU

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

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

Bir 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 - (Değişik: 29/7/1983-2869/7 md.) 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 - 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 - İşveren toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremez.

İŞ KANUNU

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

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı, Devlet Planlama Teşkilatından konu ile ilgili dairenin Başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik iş kolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verilir. 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 - 16 ncı maddenin III üncü bendi ile 17 nci maddenin III üncü bendinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Fazla çalışma ücreti:

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

a) Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.

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

İŞ KANUNU

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 muvafakatinin alınması gerekir.

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

Zorunlu sebeple fazla çalışma:

Madde 36 - Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde, yahut makinalar veya alet ve edevat için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, ancak işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydıyla işçilerin hepsi veya bir kısmı 61 inci madde gereğince belirli olan günlük çalışma sürelerinden fazla çalıştırılabilir. Şu kadar ki, bu olağandışı çalışma saatleri için 35 inci maddenin (c) bendi gereğince ücret ödenir.

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

Olağanüstü hallerde fazla çalışma:

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

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

Cumartesi günü ücret:

Madde 38 - Cumartesi günleri tamamen veya saat 13 ten sonra çalışmanın duracağı sözleşmelerde tespit edilen veya örf, adet ve iklimine göre bu türlü çalışmayı gerektiren işyerlerinde, gündelik ücretle çalışan işçilerin, Cumartesi gününe ilişkin ücretleri haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam olarak ödenir. Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatile tabi tutma hali işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarında eksiltme yapılmasına sebep olamaz.

Bayram, genel tatil günlerinde kapanma:

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

Bu günlere ait ücretler 42 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar:

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

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

İŞ KANUNU

Hafta tatili ücreti:

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

a) Çalışılmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanunî veya akdî 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 - 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 - 394 sayılı Hafta Tatili Kanununun 1, 4, 5, 6 nci maddeleri veya 16/9/1960 gün ve 79 sayılı Kanunun 6 nci 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 iş göremezlik:

İŞ KANUNU

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

Ücret şekillerine göre tatil ücreti:

Madde 45 - İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen yevmiyesidir.

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

(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 yevmiyesi ödenir.

Tatil ücretine girmeyen kısımlar:

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

Yüzdelerin ödenmesi:

Madde 47 - (Değişik: 29/7/1983-2869/9 md.)

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 pusulularına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

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

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

Yüzdelerin belgelenmesi:

Madde 48 - Hesap pusulularına 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.

İŞ KANUNU

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 takip eden en az üç kopyalı hesap pusulası kullanmak ve müşterinin her ödemesinde bunlardan bir kopyasını servis yapan işçide bırakmak zorundadır.

Yıllık ücretli izin:

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

Hizmet süresi:

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

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

Bu süreler toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Yıllık ücretli izin hakkının belirtilmesi:

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

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

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

İşçi, yukarıdaki fıkralar ve 51 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

İŞ KANUNU

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 göz önünde bulundurulur.

Çalışılmış gibi sayılan haller:

Madde 51 - Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

- a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,
- b) Kadın işçilerin 70 inci madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya 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 ba-balarının, 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 - Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 49 uncu maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi zorunludur.

İŞ KANUNU

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 - 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 - 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, kâra katılma ve yalnız servis karşılığı (yüzde) gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin 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 - Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

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 sayı ile karar verilmiştir.***

Akdin feshinde izin ücreti:

Madde 56 - (Değişik: 29/7/1983-2869/11 md.)

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 iç içe giremez.

Yönetmelik:

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

İzin defteri:

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

Sigorta primi:

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

Ücretten indirme yapılamayacağı:

Madde 60 - 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 - (Değişik: 29/7/1983-2869/12 md.)

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 çalışılması gereken işler, Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzükte belirtilir.

İŞ KANUNU

İş süresinden sayılan haller:

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

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

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

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

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

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

İşçinin günlük 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 - Çalışma saatleri, "memleket saat ayarı" na göre düzenlenir.

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

Ara dinlemesi:

Madde 64 - 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 göz önünde tutularak toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile aralıklı olarak kullanılabilir.

II - Dinlenmeler, bir işyerinin aynı kısmındaki bütün işçilerine önceden belirtilmiş olan aynı saatte uygulanır. Şu kadar ki işin gereğine göre nöbetleşe dinlenme yapılması toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile düzenlenebilir.

Analık halinde çalıştırma yasağı:

Madde 70 - (Değişik: 29/7/1983-2869/16 md.)

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

Bu çizelgelere işçinin:

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

nin yazılması gereklidir.

Tüzükler:

Madde 72 - a) 61 inci madde gereğince belirli çalışma süresinin bir haftanın işgünlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine, nitelikleri bakımından imkan bulunmayan işlere uygulanmak kaydıyla, çalışma süresini, haftadan daha uzun bir döneme göre düzenleyecek ve fakat o döneme ayrılacak topyekün sürenin her bir iş haftasına düşen ortalaması kanunî 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 - (Değişik: 29/7/1983-2869/17 md.) Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.

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

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

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

Sağlık ve güvenlik tüzükleri:

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

Ayrıca bu kanuna 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 - (Değişik: 29/7/1983-2869/18 md.)

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 makina ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar bölge çalışma müdürü başkanlığında, işyerlerini işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından teftişe yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler imal olunan işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları 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.

İŞ KANUNU

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 makina ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye 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 kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren, ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu:

Madde 76 - Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer "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 - (Değişik: 29/7/1983-2869/19 md.)

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,

için uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler:

Madde 78 - 16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

İŞ KANUNU

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

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

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harçtan muaftır.

On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor:

Madde 80 - (Değişik: 29/7/1983-2869/20 md.)

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

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

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

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

İŞ KANUNU

ç) 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 - 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 - İş ve İşçi Bulma Kurumunun her çeşit ekonomik işletmelerle serbest sanat niteliğinde olan öbür işler için bilgi toplamak, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak ve işçi ücretlerinin iniş çıkışlarını izleyip, geçim şartlarındaki yükseklikle karşılaştırılarak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için bütün yurttan yahut bir bölgede veya belediye çevresinde alınması gereken tedbirleri tespit ve bunların uygulanmasına yardım etmek, çeşitli iş kollarındaki işverenlerle işçileri gösteren cetvelleri yayınlamak, mesleğe yöneltmek, işçilerin mesleki eğitimlerinin yükselmesi ve usta (kalifiye) işçi yetiştirilmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde çalışmak ve hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek ödevlerini bir ücret karşılığı olmaksızın yapmakla yükümlüdür.

(Ek: 8/5/1985-3199/1 md.) Ancak, işverenlerden bu hizmetlerle ilgili masraflar alınabilir. Bu ödevlerin yapılış şekilleri bir tüzükte belirtilir.

Yasaklar:

Madde 85 - (Değişik: 29/7/1983-2869/4 md.)

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

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

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

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

Tüzük:

Madde 86 - İş ve İşçi Bulma Kurumunca belirtilecek lüzum ve ihtiyaca göre, işverenlerin işçi isteklerini ve bazı özel vasıfları bulunan işçilerin her halde İş ve İşçi Bulma 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 zorunluluğu çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

Taşımada öncelik:

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

YEDİNCİ BÖLÜM

İş Hayatının Denetim ve Teftişi

Devletin yetkisi:

Madde 88 - Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını Devlet izler, denetler ve teftiş eder.

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

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 - 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 müstemilâtı 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. 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 teftiş yetkili memurlar tarafından tutulan tutanaklar, aksi sabit oluncaya kadar muteberdir.

Yetkili memurların ödevi:

Madde 90 - İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan makamlar veya memurlar bu görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar, sekteye uğratmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve 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

İŞ KANUNU

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

Muafiyet:

Madde 91 - (Değişik: 29/7/1983-2869/22 md.)

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 - (Değişik: 29/7/1983-2869/23 md.)

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 iş güvenliği ile ilgili teftiş ve denetlemelerin sonuçlarını ve bu yolda yapacakları işlemleri o yer için yetkili bölge çalışma müdürlüğüne bildirirler.

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

Teftiş defteri:

Madde 93 - İşverenler, işlettikleri işyerlerinde ve bunların ilgili kollarında yetkili makamlarca yapılan teftişlerin sonuçlarının yazılması için özel bir defter bulundurmamakla 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 - 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 veyahut 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 vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

Zabitanın yardımı:

İŞ KANUNU

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

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Sosyal Sigortalar

Devletin fonksiyonu:

Madde 96 - Sosyal Sigortalar Devlet tarafından kanunla düzenlenir ve denetlenir.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Ceza Hükümleri

Genel hükümlere ilişkin cezalar:

Madde 97 - (Değişik: 3/11/1988-3493/16 md.)

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 - (Değişik: 29/7/1983-2869/25 md.) 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 maddenin (A) bendinde belirtilen ihbar süresine ilişkin ücreti,14 üncü maddede yazılı hallerde kıdem tazminatını ödemeyen,

(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 madde-sindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkararak veya işyerine yeni işçi alan işveren veya vekiline işten çıkardığı veya işe aldığı her işçi için beşyüzbin lira para cezası verilir.

C) **(Değişik: 3/11/1988-3493/17 md.)** 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.

D) 14 üncü madde hükümlerine aykırı hareketle bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren

İŞ KANUNU

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 - (Değişik: 3/11/1988-3493/18 md.)

A) İşçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya hizmet akdinden doğan ve 26 nci 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 asgarî ücretleri işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, 34 üncü maddede sözü edilen sebepler dolayısıyla çalışmayan işçiye yarım ücret ödemeyen, 35 inci maddede yazılı şartlar dışında fazla çalışma yaptıran veya aynı maddede gösterilen fazla çalışma ücretini ödemeyen veya noksan veya 36 ve 37 nci maddelerdeki hükümlere aykırı ödeyen 38, 41, 42, 43 ,47 ve 54 üncü maddelerdeki şartlar ve usullere uymayarak bu maddelerde gösterilen ücretleri ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya vekiline beşyüzbin lira para cezası verilir.

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

İşçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezalar:

Madde 101 - (Değişik: 3/11/1988-3493/20 md.)

İŞ KANUNU

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 - (Değişik: 3/11/1988-3493/21 md.)

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 - (Değişik: 3/11/1988-3493/22 md.)

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 - (Değişik: 3/11/1988-3493/23 md.)

Bu Kanunun 77 nci maddesi hükümlerine aykırı davranışlara 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 birmilyon-beşyüzbin 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 - (Değişik: 29/7/1983-2869/32 md.)

Bu Kanunun 85 inci maddesine aykırı hareket eden gerçek ve tüzel kişilerin bu işle ilgili büroları kapatılır ve bu fiilleri yapanlar hakkında eylem başka bir suç oluşturursa dahi ayrıca bir yıldan az olmamak üzere hapis ve altmışbin liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolünür.

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

Tekerrür halinde belirtilen cezalar iki katına kadar artırılır.

İş hayatının denetim ve teftişine ilişkin cezalar:

Madde 106 - (Değişik: 3/11/1988-3493/24 md.)

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 iki yüz bin lira para cezası verilir.

İŞ KANUNU

Yukarıda sözü geçen yetkili makam ve iş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince, görevlerinin yerine getirilmesi sırasında istedikleri bilgileri vermeyen veya görevlerini yapma veya sonuçlandırmaya engel olan kimselere eylem başka bir suç oluşturursa 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 - (Değişik: 3/11/1988-3493/25 md.)

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 - (Değişik: 3/11/1988-3493/26 md.)

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 - Yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar için, Kanunun 14 üncü maddesinde sözü geçen kıdem tazminatı hakkı bu Kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren başlar.

Madde 110 - Bu Kanunun yürürlüğe girdiği günden başlayarak:

- A) 3008 sayılı Kanun ve bu Kanunu değiştiren; 3516, 3612, 5518, 5868, 6298,7284,7285 sayılı Kanunlar,
- B) 5837 sayılı Kanun ve bu Kanunu değiştiren 6734 sayılı Kanun,
- C) 6032 sayılı Kanun,
- Ç) 7467 sayılı Kanun,
- D) 1061 sayılı Kanun,
- E) 1225 sayılı Kanun,
- F) 1248 sayılı Kanun,
- G) 5953 sayılı Kanunu değiştiren 6253 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Ek Madde 1 - (22/2/1979-2184/1 md. ile gelen Ek Md. hükmü olup teselsül için numaralandırılmıştır.)

İŞ KANUNU

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 - (5/5/1981-2457/2 md. ile gelen Ek md. hükmü olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.)

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların, haklarında 1475, 854, 5953 ve 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır ve bu 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 - (Ek: 12/4/1989-3528/2 md.)

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.

Geçici Madde 1 - 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 3008 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 yapıncaya 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 - 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 - 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

İŞ KANUNU

kesinleşmiş olup yürürlükte bulunan iş şartları ile iş düzeni ve sosyal yardımların uygulanmasına toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile yeni iş şartları kuruluncaya kadar devam olunur.

Geçici Madde 4 - Tarım İş Kanununun yürürlüğe girme-sine 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 - (4/7/1975-1927 sayılı Kanun ile gelen Geçici md. hükmü olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.)

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 - (22/2/1979-2184/1 md. ile gelen Geçici md. hükmü olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.)

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

Geçici Madde 7 - (5/5/1981-2457/3 md. ile gelen Geçici 1 inci md. hükmü olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.)

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 kanunî kesintiler dışında eksik ödenemez.

Geçici Madde 8 - (5/5/1981-2457/3 md. ile gelen Geçici 2 nci md. hükmü olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.)

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 - (5/5/1981-2457/3 md. ile gelen Geçici 3 üncü md. hükmü olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.)

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, döner sermayeler ve Fonlar ile diğer kamu kurumları dahil), her hizmet erbabı için ayrı ayrı olmak üzere, ödedikleri kıdem tazminatının miktarını, bunlar üzerinden tevkif ettikleri vergileri, işten ayrılan hizmet erbabına yaptıkları diğer yıllık ücret ödemeleri ile bunlar üzerinden tevkif ettikleri vergileri, hizmet erbabının kıdem tazminatına esas hizmet sürelerini, kıdem tazminatının vergiden istisna edilen miktarlarını ve hizmet erbabının adı soyadı ve adreslerini gösterir cetvelleri ikişer nüsha olarak düzenlemek, tasdik etmek ve bir nüshasını bu kanunun yayımı tarihinden itibaren bir ay içinde vergi sorumlusu sıfatıyla bağlı oldukları vergi dairelerine, diğer nüshasını Maliye Bakanlığına göndermek zorundadırlar.

İŞ KANUNU

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 ihbarname ile hizmet erbabına tebliğ edilir. Bu suretle tebliğ edilen vergi farkları tebliğ tarihinde 1980 takvim yılına ilişkin olarak ikmalen tarh olunmuş addolunur.

Hizmet erbabı kendilerine tebliğ edilen bu vergileri, tebliğ tarihini takip eden 12 ay içinde ve 6 eşit 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 - (29/7/1983-2869/35 md. ile gelen Geçici 1 inci md. hükmü olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.)

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 - (29/7/1983-2869/35 md. ile gelen Geçici 2 nci md. hükmü olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.)

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 - (Ek: 12/4/1989-3528/2 md.)

74 üncü maddenin ikinci fıkrasına göre çıkartılması gereken İşyerlerini Kurma İzni ve İşletme Belgesi Verilmesine İlişkin Tüzük yürürlüğe girmeden önce kurma izni alınmadan açılmış bulunan işyerlerine, kurma izni aranmaksızın ve gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla işletme belgesi verilebilir.

Ek Geçici Madde 1 - (10/2/1982-2762 sayılı Kanunun numarasız Ek Geçici maddesi olup teselsül için numaralandırılmıştır.)

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

İŞ KANUNU

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 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Ancak; 9 uncu bölümde yer alan ceza hükümleri dışında kalan hükümleri, 12/11/1970 tarihinden geçerli olmak üzere uygulanır.

Madde 112 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

*
* *

25/8/1971 TARİHLİ VE 1475 SAYILI ANA KANUNA İŞLENEMEYEN GEÇİCİ MADDELER

1 - 3/11/1988 tarih ve 3493 sayılı Kanunun geçici maddesi:

Geçici Madde - Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 6831, 1475, 2918 ve 2926 sayılı Kanun hükümlerine muhalefetten açılan ve devam eden davalardan, kanunların değiştirilen hükümlerine göre mahkemelerin görev alanı dışına çıkarılan suçlarla ilgili olanlar hakkında görevsizlik kararı verilir, varsa tutuklular derhal tahliye edilir. Kararın bir örneği ve tutanak ilgisine göre mahallin en büyük mülki amirine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürüne, Bağ-Kur İl Müdürüne, İl Emniyet Müdürlüğüne veya ilçe emniyet Amirliğine veya orman bölge şefliğine gönderilir. Bu makamlar, evrakın ilgilileri hakkında tutanaklarında yazılı suçlarının Kanunun değişikliğinden önceki cezalarından sadece para cezasının asgari haddini uygulamak suretiyle karar verirler. Verilecek para cezasından, aynı suçtan dolayı tutuklu kalınan süreler 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının birinci bendinde kabahatler için gösterilen asgari hadde göre hesap edilerek mahsup edilir. Para cezaları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 6831, 1475, 2918 ve 2926 sayılı Kanunların değiştirilen hükümlerine göre mahkemelerin görev alanı dışına çıkarılan suçlardan dolayı kesinleşmiş ve henüz yerine getirilmemiş mahkûmiyet kararlarının sadece para cezasına ilişkin kısımları infaz olunur ve hükümlü olanlar ise derhal tahliye edilir. İnfaz edilecek para cezasından, aynı suçtan dolayı tutuklu ve hükümlü kalınan süreler 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının birinci bendinde kabahatler için gösterilen asgari hadde göre hesap edilerek mahsup edilir.

1475 SAYILI KANUNDA EK VE DEĞİŞİKLİK YAPAN MEVZUATIN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRDIĞI KANUN VE HÜKÜMLERİ GÖSTERİR LİSTE

Yürürlükten Kaldırılan
Kanun veya Kanun Hükümleri

Yürürlükten Kaldıran Mevzuatın
Tarihi Sayısı Maddesi

25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun

İŞ KANUNU

26 ncı maddesinin ikinci fıkrası	4/7/1975	1927	5
4/7/1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi	17/10/1980	2320	4
2918 sayılı Trafik Kanununun 13 üncü maddesi ile 116 ncı maddesinin son fıkrası	3/11/1988	3493	53

1475 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK GETİREN MEVZUATIN YÜRÜRLÜĞE GİRİŞ TARİHLERİNİ GÖSTERİR LİSTE

Kanun No.	Farklı tarihte yürürlüğe giren maddeler	Yürürlüğe giriş tarihi
1927		12/7/1975 ¹
2184		28/2/1979
2320	Madde 1,2 Diğer Maddeleri	12/9/1980 23/10/1980
2457	---	12/9/1980
2762	---	1/1/1983
2869	---	30/7/1983
2965	---	30/11/1983
3199	---	22/5/1985
3493	---	11/11/1988
3528	---	20/4/1989

¹ 1927 sayılı Kanunun 1 inci maddesinin 1/2/1974 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmış iken, bu hüküm Anayasa Mahkemesinin 19/4/1977 tarih ve E. 1976/42, K. 1977/46 sayılı kararıyla iptal edilmiştir