

## Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

(Resmî Gazete ile yayımı : 24 . 7 . 1963 - Sayı : 11462)

No.  
275

Kabul tarihi  
15 . 7 . 1963

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### Toplu İş Sözleşmesi

##### Tarif

**MADDE 1. — 1.** Bu kanun anlamında toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, 7 nci maddede gösterilen işçi teşekkülleri ile iş veren teşekkülleri veya iş verenler arasında yapılan bir sözleşmedir.

2. Toplu iş sözleşmesi, işçi ve iş veren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar ile tarafların karşılıklı hak ve borçları ve özellikle, 1 nci bent ile bu bentte gösterilen hususların uygulanması ve denetimi ile ilgili hükümleri de ihtiva edebilir.

##### Şekil

**MADDE 2. —** Toplu iş sözleşmesinin yapılması, değiştirilmesi, feshi, feshinin ihbarı ve toplu iş sözleşmesine katılma yazılı olmadıkça muteber değildir.

##### Toplu iş sözleşmesinin hükmü

**MADDE 3. — 1.** Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz.

Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır.

Hizmet akdinde düzenlenmiyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri muteberdir.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hükmü olarak devam eder.

2. Bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri, bu sözleşmenin kapsadığı iş yerlerinde uygulanan ve Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri uyarınca akdedilmiş olan umumi mukavelelerin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini alır; ancak, umumi mukavelede işçiler lehine mevcut hükümler saklıdır.

##### Toplu iş sözleşmesinin süresi ve bitimi

**MADDE 4. —** Toplu iş sözleşmesi belirli veya belirsiz süreli olabilir. Süresi belirli toplu iş sözleşmesi, bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamaz.

Sürenin bitiminden bir ay önce taraflardan biri sözleşmeyi feshettiğini bildirmezse, eski sözleşme kendiliğinden bir yıl süre ile yenilenmiş sayılır.

Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılacak toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi bir yıldan az olabilir; şu kadar ki, bu sözleşmeler işin sonuna kadar uygulanır.

Toplu iş sözleşmesi belirsiz bir süre için yapılmışsa, taraflardan herbiri, (sözleşmenin yürürlüğe girmesinden başlayarak) bir yılın geçmesinden sonra hüküm ifade etmek üzere, üç ay önce bildirmek şartıyla sözleşmeyi fesnedebilir.

*Toplu iş sözleşmesinin feshini veya infisahını gerektirmiyen haller*

**MADDE 5.** — Toplu iş sözleşmesinde taraf olan sendika veya federasyonların feshi veya infisahı yahut faaliyetten menedilmiş olmaları veyahut toplu iş sözleşmesinin uygulandığı iş yerlerinde iş verenin değişmesi, toplu iş sözleşmesinin infisahını gerektirmez.

Taraf sendikanın veya federasyonun feshi veya infisahı yahut faaliyetten menedilmesi dolayısıyla belirsiz süreli toplu iş sözleşmesinin feshini bildirmek imkânsız olursa, fesih veya infisah yahut faaliyetten menedilme tarihinden başlayarak birinci yılın sonunda toplu iş sözleşmesi münfesihi sayılır. Faaliyetten menedilmiş sendika veya federasyon, bu süre içerisinde yeniden faaliyete geçerse, bu fıkra hükmü uygulanmaz.

*Sendikadan ayrılmanın veya çıkarılmanın sonucu*

**MADDE 6.** — Toplu iş sözleşmelerinde taraf olan işçi veya iş veren teşekkülünün sözleşmenin yapılması veya sözleşmeye katılması sırasında mensubu olan işçi veya iş verenin o teşekkül ile ilgisinin daha sonra her hangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işçi veya iş veren, sözleşmenin değiştirilmesi veya yenilenmesi suretiyle getirilen hükümler dışında, o sözleşme ile bağlı kalır.

Toplu iş sözleşmesinin belirsiz bir süre için yapılmış olması halinde, teşekkülden ayrıldığı tarihten başlayarak bir yılın geçmesinden sonra hüküm ifade etmek üzere, aynı yılın bitiminden üç ay önce bildirmek şartıyla, taraf iş veren teşekkülü ile ilgisi kesilen iş veren, sözleşmeyi feshedebilir.

**İKİNCİ BÖLÜM**

Toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi; toplu görüşmede usul

*Genel yetki*

**MADDE 7.** — 1. Bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu (veya iş kolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası) o iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir veya birden fazla iş yerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika, o iş yeri veya iş yerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

2. Bir iş veren federasyonu veya sendikasının bir iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için, mensubu olan iş verilere ait iş yerlerinde çalışan işçilerin, o iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu teşkil etmesi gereklidir. Bu nitelikteki bir iş veren sendikasının bir iş kolunda toplu iş sözleşmesi yapabilmesi, o iş kolunda aynı nitelikte iş veren federasyonu bulunmaması ile mümkündür.

Bir iş veren sendikası, kendi üyesi olan iş verilere ait iş yerlerinde çalışan bütün işçileri kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir iş veren, kendisine ait iş yeri veya iş yerlerinde çalışan bütün işçileri kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

3. Bu madde gereğince yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraf işçi teşekkülünün mensubu olmayıp o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı iş yerlerinde çalışan işçilerin, bu toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmeleri taraf işçi teşekkülüne, bu işçi teşekkülünce tesbit edilecek bir dayanışma aidatını her ay ödemelerine bağlıdır. Bu dayanışma aidatının nasıl ödeneceği, taraf işçi teşekkülünce tesbit olunur. Bu aidat, aynı iş yerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesinde taraf işçi teşekkülüne mensup aynı kategori ve vasıftaki işçilerin ödedikleri sendika üyelik aidatının üçte ikisini aşamaz. Dayanışma aidatı ile ilgili olarak, mevzuat ve toplu iş sözleşmesinde sendika üyelik aidatı hakkında konulmuş olan hükümler uygulanır.

*Teşmil*

**MADDE 8.** — Bir toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işçiler, aynı iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu teşkil ediyorsa, Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulunun istişari mütalâasını aldıktan sonra, bu toplu iş sözleşmesini aynı iş kolundaki diğer işçilere ve onları çalıştıran iş verenlere bir kararname ile teşmil edebilir. Teşmil kararnamesinde bu kararın gerekçesi de açıklanır. Yüksek Hakem Kurulu, istişari mütalâasını en çok otuz gün içinde verir.

Bakanlar Kurulu, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin belli hükümleri, belli iş yerlerinin veya belli bölgelelerin çalışma şartlarına uymuyorsa, bu hükümleri, sözleşmenin genel niteliğine ve işleyişine hâle getirmemek şartıyla, teşmil kararının dışında tutabilir.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin kısmen veya tamamen ortadan kalkması ile teşmil kararı da, kısmen veya tamamen ortadan kalkmış olur.

Bakanlar Kurulu, teşmil kararnamesini, gerekli gördüğü zaman, gerekçesini de açıklıyarak kaldırabilir.

Toplu iş sözleşmesinde yer alan özel hakeme başvurma hakkındaki hükümler teşmil edilemez.

Teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri, bu sözleşmenin kapsadığı iş yerlerinde uygulanan ve teşmil konusu olmayan diğer toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilen toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini alır; ancak, teşmil edilmemiş toplu iş sözleşmelerinde işçiler lehine mevcut hükümler saklıdır.

7 nci maddenin 3 nci bendi hükümleri teşmil halinde de uygulanır.

*Toplu görüşmeye çağrı*

**MADDE 9.** — 1. Bir iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan bir toplu iş sözleşmesi yapılması bahis konusu ise, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işçi federasyonu veya sendikası, o iş kolunda bulunan iş veren federasyonlarını, bu federasyonlara üye olmayan iş veren sendikalarını ve bu federasyon veya sendikalara mensup olmayan iş verenleri;

Belli iş yeri veya iş yerlerini kapsıyan bir toplu iş sözleşmesi yapılması bahis konusu ise, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işçi sendikası, o iş yerlerindeki iş verenlerin üyesi olduğu iş veren sendikaları ile iş veren sendikası üyesi olmayan iş verenleri,

Toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahiptir.

Çağırılan iş veren federasyonu veya sendikası yahut iş veren, bu çağrıya uymak zorundadır.

2. Bir iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan bir toplu iş sözleşmesi yapılması bahis konusu ise, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili iş veren federasyonu veya sendikası, o iş kolunda bu toplu iş sözleşmesini yapmaya yetkili işçi federasyonu veya sendikasını;

Belli iş yeri veya iş yerlerinde toplu iş sözleşmesi yapılması bahis konusu ise, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili iş veren sendikası veya sendikaları vevahut iş veren veya birlikte hareket eden iş verenler, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işçi sendikasını veya sendikalarını toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahiptir.

Çağırılan işçi federasyonu ve sendikası, bu çağrıya uymak zorundadır.

3. 1 nci bent gereğince yapılan bir çağrıya uymak zorunda olup da çağrılmamış olan iş veren federasyonu veya sendikasının yahut iş verenin, o çağrı ile varılan toplu görüşmeye ve bu toplu görüşme sonucunda akdedilen toplu iş sözleşmesine her an katılma yetkisi vardır.

*Toplu görüşme*

**MADDE 10.** — Toplu görüşmenin yer, gün ve saatini taraflar aralarında anlaşarak tesbit ederler.

Toplantı, yer, gün ve saati bakımından taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa, ilgililerden her hangi birinin başvurması üzerine, bölge çalışma müdürlüğü, başvurma tarihinden başlayarak altı iş günü içinde, toplantı gün, saat ve yerini tesbit edip taraflara bildirir. Taraflar, bu bil-

diriye uymak zorundadırlar. Toplantı, her halde, başvurma tarihinden itibaren en çok oniki iş günü içinde yapılır.

Toplu iş sözleşmesi bir iş kolundaki iş yerlerini kapsıyacaksa, taraflardan birinin başvurması üzerine toplantı yeri, günü ve saati, 2 nci fıkra uyarınca, Çalışma Bakanlığı tarafından tesbit edilir. Bu takdirde, toplantı Ankara'da yapılır.

*Çağrı yetkisi üzerinde uyumsuzluk*

**MADDE 11.** — Belli iş yeri veya iş yerleri için yapılacak toplu iş sözleşmelerinde işçileri temsil bakımından işçi sendikaları arasında çıkacak yetki uyumsuzlukları ile iş veren veya iş veren sendikaları tarafından bu konuda yapılacak itirazlar veyahut iş verenleri temsil bakımından iş verenler ve iş veren sendikaları arasında çıkacak yetki uyumsuzlukları ile işçi sendikaları tarafından bu konuda yapılacak itirazlar, yazılı başvurma tarihinden başlayarak üç iş günü içinde bölge çalışma müdürlüğünün bu konudaki kararlarına, ilgililer, kendilerine yapılacak vazılı bildiri tarihinden başlayarak üç iş günü içinde iş dâvalarına bakmakla görevli mahallî mahkemeye itiraz edebilirler. Bu itiraz, üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır.

Bir iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmelerinde işçileri temsil bakımından işçi federasyon ve sendikaları arasında çıkacak yetki uyumsuzlukları ile iş veren federasyon veya sendikaları veya iş verenler tarafından bu konuda yapılan itirazlar veyahut iş verenleri temsil bakımından iş veren federasyon ve sendikaları ile iş verenler arasında çıkacak yetki uyumsuzlukları ile işçi federasyon veya sendikaları tarafından bu konuda yapılacak itirazlar, yazılı başvurma tarihinden başlayarak altı iş günü içinde Çalışma Bakanlığı tarafından çözülür. Çalışma Bakanlığının bu konudaki kararlarına, ilgililer, kendilerine yapılacak yazılı bildiri tarihinden başlayarak altı iş günü içinde Yargıtay Başkanlığına itiraz edebilirler. Bu itirazlar, Yargıtayın iş dâvalarına bakmakla görevli Dairesi tarafından altı iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır.

*Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tesbitinde usul*

**MADDE 12.** — 1. Belli bir iş kolunda toplu iş sözleşmesi yapmaya kendisini yetkili gören işçi federasyonu veya sendikası, o iş kolunda kurulu başka işçi federasyonlarının ve sendikalarının adreslerini, toplu görüşme başlamadan en az altı iş günü önce Çalışma Bakanlığına yazı ile başvurarak almaya ve bu federasyon ve sendikalara hangi iş kolunda toplu iş sözleşmesi yapmak istediğini yazı ile bildirmeye ve bunu, Ankara, İstanbul ve İzmir'de çıkan birer gazete ile yayınlamaya mecburdur.

Belli iş yeri veya iş yerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya kendisini yetkili gören işçi sendikası, toplu görüşmeye başlamadan en az altı iş günü önce Bölge Çalışma Müdürlüğüne yazı ile başvurarak aynı mahalde ve aynı iş kolunda kurulu diğer işçi sendikalarının adreslerini gösterir bir listeyi almaya ve bu listede yazılı sendikalara hangi iş yerinde toplu iş sözleşmesi yapmak istediğini yazı ile bildirmeye ve bunu - varsa - mahallî bir gazete ile ilân etmeye mecburdur.

2. 1 nci bendin 1 ve 2 nci fıkralarında gösterilen kapsamda toplu iş sözleşmesi yapmaya kendilerini yetkili gören iş veren federasyonu ve sendikaları da, söz konusu bent hükümlerine tabidir.

3. Yukardaki bentler gereğince ilânın yapılmasından itibaren veya ilân yapılamıyorsa yazılı bildirinin yapılmasından itibaren altı iş günü geçtikten sonra yetkisizlik itirazı dinlenmez.

1 ve 2 nci bentlerde yer alan bildiri ve ilân şartlarına uyulmaksızın yapılmış olan toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin yukardaki bentler gereğince yetkisiz olduğu, sözleşmenin uygulanmaya başlandığı günden itibaren altı iş günü içinde ilgililerce yapılacak itiraz sonucunda anlaşılırsa, bu sözleşme hükümsüz sayılır.

Bu bent uyarınca itirazlar 11 nci madde gereğince yapılır.

4. İtiraz müddeti geçmeden veya itiraz kesin bir karara bağlanmadan toplu görüşmeye başlanamaz.

*Toplu iş sözleşmesinin yapılması*

**MADDE 13.** — Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa, dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesinden birer nüsha taraflara verilir; iki nüshası da toplu görüşme için çağırıcı yapılmış olan tarafca imza gününden başlayarak altı iş günü içinde görüşmenin yapılacağı yerin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir. Toplu iş sözleşmesi bir iş kolunu kapsıyorsa, bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır.

Toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi, feshi veya toplu iş sözleşmesine katılma hallerinde de 1 nci fıkra hükmü uygulanır.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM****Uyuşmazlık ve uzlaştırma***Uyuşmazlığın tesbiti*

**MADDE 14.** — 1. Toplu görüşme için tesbit edilen yer, gün ve saatte, taraflardan biri toplantı yerine gelmezse, öbür taraf, durumu yazı ile Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirir. Toplu görüşme bir iş kolunu kapsıyacak bir toplu iş sözleşmesinin yapılması için istenmişse, bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır.

2. Taraflar toplantıya katıldıkları halde anlaşmaya varamazlarsa, keyfiyet, karşılıklı teklif ve itirazları kapsıyan bir tutanakla tesbit edilir; bu tutanağın bir nüshası toplu görüşmenin yapıldığı yerin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir.

Toplu görüşme bir iş koluna taallük ediyorsa, bu tutanaktan bir nüsha Çalışma Bakanlığına

*Uzlaştırma*

**MADDE 15.** — 14 ncü maddeye göre yetkili oldukları hallerde Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığı, söz konusu maddede bahsi geçen tutanağın alındığı tarihten başlayarak oniki iş günü içinde, bir uzlaştırma toplantısı tertipler Bakanlık veya müdürlük bu toplantının yer, gün ve saatini toplantı gününden en az üç iş günü önce taraflara bildirir.

Taraflar, bu toplantıya gelmek veya birer temsilci göndermek zorundadırlar. Ayrıca, tarafların herbiri, bu toplantı için birer tarafsız aracı seçip gönderir. 14 ncü maddeye göre yetkili oldukları hallerde, Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği bir iş müfettişi vevahut Çalışma Bakanı veya görevlendireceği yüksek dereceli bir Bakanlık memuru toplantıda hazır bulunur.

Toplantıda, iki aracı önce bir üçüncü tarafsız aracı seçerler. Bu seçim ilk toplantıdan itibaren altı iş günü içinde yapılmadığı takdirde, iş dâvalarına bakmaya yetkili mahalli mahkeme, üçüncü tarafsız aracını seçer, yapılması bahis konusu toplu iş sözleşmesi bir iş kolunu kapsıyacak ise, bu halde, üçüncü tarafsız aracını Yargıtay Birinci Başkanı veya vekili seçer. Üçüncü tarafsız aracı, Uzlaştırma Kurulunun Başkanıdır.

Uzlaştırma toplantısı en çok onbeş gün sürer; bu süre, ancak tarafların anlaşması ile uzatılabilir.

Tarafsız araçlar çoğunlukla karar verirler. Uzlaştırma kararı toplu görüşmedeki taraflarca kabul edilirse, 13 ncü maddeye göre hareket olunur. Bu şekilde kabul edilen uzlaştırma kurulu kararı, toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Taraflardan biri uzlaştırma toplantısına gelmemiş veya temsilci göndermemiş vevahut tarafsız aracı seçmemiş ise vevahut uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılmadan geçmisse veya toplantı sonucunda Uzlaştırma Kurulunca alınan uzlaştırma kararını taraflar kabul etmemişlerse keyfiyet, Uzlaştırma Kurulunca bir tutanakla tevsik olunur. Bu tutanak 14 ncü maddede gösterilen mercilere gönderilir ve taraflara da birer nüsha verilir.

*Tutanaklar*

**MADDE 16.** — Bu kanun gereğince düzenlenmiş Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilen tutanak ve yazılar ile toplu iş sözleşmelerinin birer nüshası, Müdürlükçe, alındığı tarihten başlayarak üç iş günü içinde Çalışma Bakanlığına gönderilir, bir nüshası da dosyasında saklanır.

Çalışma Bakanlığı toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık veya tereddüt çıktığı takdirde, esas, bu sicilde saklanan metindir. Bu sicilin nasıl tutulacağı Çalışma Bakanlığınca yapılacak bir yönetmelikle belirtilir.

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM***Grev ve lokavt**Grevin tarifi*

**MADDE 17.** — İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

İşçilerin iş verenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla ve bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve, kanuni grev; bu amacın dışında veya bu kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan greve, kanun dışı grev denilir.

*Lokavtın tarifi*

**MADDE 18.** — Bir iş kolunda veya iş yerinde faaliyetin büsbütün durmasına sebebiyetcek tarzda, iş veren veya iş veren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir teşekkülün verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir.

İş şartlarında veya bunların tatbik tarz ve usullerinde değişiklik yapmak veya yeni iş şartları kabul ettirmek veya mevcut iş şartlarını korumak amacıyla ve bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta, kanuni lokavt; bu amacın dışında veya bu kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan lokavta, kanun dışı lokavt denilir.

*Grev ve lokavt yetkisi*

**MADDE 19.** — 1. Taraflar, 15 nci maddenin son fıkrası gereğince uzlaştırma kurulunca düzenlenen tutanağı aldıktan sonra grev veya lokavta karar verebilirler.

2. İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan iş veren veya iş veren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o iş verene ait iş yerlerinde veya o iş veren teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait iş yerlerinde greve karar verme yetkisi vardır.

İş verene veya iş veren teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünce veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan iş veren teşekkülünün kendi mensubu olan işverenlere ait iş yerlerinde ve iş verenin de kendisine ait iş yerlerinde lokavta karar verme yetkisi vardır.

Bu bendin birinci fıkrasına göre greve veya ikinci fıkrasına göre lokavta karar verilebilmesi için, bir hakkın ihlâl edildiğini ileri süren tarafın, durumu karşı tarafa veya taraflara ve Çalışma Bakanlığına yazı ile bildirmiş olması; Çalışma Bakanlığının 15 nci maddede gösterilen sürelerle ve usullere uyarak bir uzlaştırma toplantısı tertiplenmiş ve bu toplantının zikri geçen maddenin son fıkrası gereğince taraflar arasında bir uzlaşmaya varılmaksızın sona ermiş bulunması; ve bir hak-

kın ihlâl edildiğini ileri süren işçi teşekkülü yahut iş veren veya iş veren teşekkülünce karşı tarafa özel hakeme başvurmak için uyuşmazlığın her hangi bir safhasında yapılmış olan teklifin altı iş günü içinde kabul edilmemiş olması gereklidir. Çalışma Bakanlığı, uygun görürse, bu fıkra da söz konusu uzlaştırma toplantısının bölge çalışma müdürlüğünce mahallinde tertipleneceğini bahis konusu süreleri geçirmeksizin, taraflara ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirebilir.

Bu bendin 3 ncü fıkrası uyarınca özel hakeme başvurulması hususunda anlaşmaya varılmış olup da tarafların tahkimnamenin imzalanmasından itibaren altı iş günü içinde hakem veya hakemlerin seçimini tamamlayamamaları takdirinde iş dâvalarına bakmakla görevli mahallî mahkeme veya uyuşmazlık bir iş kolu çapında ise, Yargıtayın iş dâvalarına bakan dairesinin başkanı hakem veya hakemlerin seçimini taraflardan birinin başvurusu üzerine, başvuruya ait yazının alındığı günden başlayarak altı iş günü içinde tamamlar.

Bu bendin 1 nci fıkrasına göre greve veya 2 nci fıkrasına göre lokavta karar verilmesi halinde, uyuşmazlıkta taraf olanların birinin veya Çalışma Bakanlığının esas hakkında dâva açılmadan önce veya dâva sırasında hakeme başvurusu üzerine, mahkemece, hakkaniyet gerektiriyorsa yahut grev veya lokavtın durdurulmamasında uyuşmazlığın konusu olan hakların korunması bakımından tehlikeli olan veyahut önemli bir zararın doğacağı anlaşılan hallerde, grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir. Bu kararın re'sen tebliği ile birlikte grev veya lokavta son verilir.

Yetkili mahkeme, bu bent gereğince grev veya lokavtın durdurulması hakkındaki istemi alınca, derhal ve acele kaydiyle tarafları çağırır ve gelmeseler bile altı iş günü içinde gereken kararı verir. Acele hallerde taraflar çağırılmaksızın dahi durdurma kararı verilebilir.

Bu bent gereğince grev veya lokavtı durdurma kararı, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu uyarınca ihtiyati tedbir kararı ile birlikte veya ayrı olarak verilebilir.

Bu bent gereğince alınması bahis konusu durdurma kararı ile ilgili evrak, esas dâva dosyası ile birleştirilir.

3. 1 nci bende göre greve veya lokavta karar verme yetkisine sahibolan taraflar, özel hakeme başvurmakta serbestirler.

Bu maddede zikri geçen hallerde greve veya lokavta karar verilmesi kanunen caiz olmayıyan hallerde taraflar, özel veya kanuni hakeme başvurabilirler.

#### *Grev ve lokavt yasakları*

**MADDE 20. — 1. Savaş halinde;**

2. Genel veya kısmi seferberlikte;

3. İlâç imal eden iş yerleri haric olmak üzere, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispensar, eczane, aşı ve serum imal eden müesseseler gibi sağlıkla ilgili iş yerlerinde;

4. Can veya mal kurtarma işlerinde;

5. Kamu tüzel kişilerin veya kamu iktisadi teşebbüslerin yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtım işlerinde;

6. Yabancı memleketlere yapmakta olduğu yolculuğu bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında; Türk sularında seyir halinde olan gemilerle Türkiye'de hareket halinde bulunan hava, demir ve karayolu ulaştırma araçlarında;

7. Noterlik hizmetlerinde;

8. Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde;

9. 19 ncü maddenin 2 nci bendi gereğince özel hakeme başvurulması hususunda anlaşma olmuşsa, tahkimnamenin imzalanmasından veya eğer aynı madde gereğince mahkeme grev veya lokavtı durdurma kararı almamışsa esas hakkında hükmün tebliğinden sonra;

10. 19 ncü maddenin 2 nci bendi hükümleri saklı kalmak kaydiyle, toplu iş sözleşmesi süresi içinde;

Grev ve lokavt yapılamaz.

11. Millî Savunma Bakanlığınca ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığınca doğru-  
dan doğruya işletilen iş yerlerindeki işçilerin ücret veya sair çalışma şartlarının, piyasada ben-  
zeri iş yerlerindeki ücret veya sair çalışma şartlarına nazaran işçilerin aleyhinde olduğunun yet-  
kili işçi sendikası veya federasyonunun başvurması üzerine Yüksek Hakem Kurulunca tesbit edil-  
mesi halinde, bu iş yerlerinde greve karar verilebilir.

Yukardaki fıkrada söz konusu iş yerlerinde uygulanan ücretlerin veya sair çalışma şartlarının  
aynı şekilde iş verenin aleyhinde olduğunun tesbit edilmesi halinde de, bu iş yerlerinde lokavta  
karar verilebilir.

Bu bentte söz konusu iş yerlerinde bu bent hükümleri dışında grev ve lokavt yapılamaz.

12. Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel  
hayatı felce uğratan felâket hallerinde, Bakanlar Kurulu, bu hallerin vukubulduğu yerlere ve bu  
hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü iş yerleri veya iş kollarında  
grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir.

13. Sıkıyönetimin uygulandığı bölgelerde, sıkıyönetim komutanlığı, grev ve lokavt yetkileri-  
nin kullanılmasını süreli veya süresiz olarak askıda bırakabilir veya izne bağhyabilir.

*Grev ve lokavtın geçici olarak durdurulması, Yüksek Uzlaştırma Kurulu*

**MADDE 21. — 1.** Karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev veya lokavt, memleket  
sağlığını veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu, bu uyumsuzlukta, grev ve lo-  
kavtı bir kararname ile en çok otuz gün süreyle geciktirebilir. Geciktirme süresi, kararnamenin  
yayımlı tarihinden iki gün sonra başlar. Geciktirme kararı otuz günden daha az bir süre için alın-  
mışsa, bu süre aynı şekilde otuz güne kadar uzatılabilir; bu takdirde, kararnamenin yürürlüğe  
giriş tarihi yayımı tarihidir.

Bakanlar Kurulu, geciktirme kararını ilân eder etmez, Yüksek Hakem Kurulundan geciktirilen  
grev veya lokavtın niteliği hakkında istişari mütalâasını ister. Bu mütalâanın en geç 1 nci fıkrada  
söz konusu otuz günlük sürenin bitiminden önce verilmesi gereklidir.

Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulunun mütalâasını inceledikten sonra, geciktirme süre-  
sini en çok altmış gün daha uzatabilir. Bu konudaki kararnameler, yayımı tarihinde yürürlüğe  
girer.

2. Danıştay, bu maddede söz konusu Bakanlar Kurulu kararları hakkındaki iptal dâvalarına  
ilişkin yürütmenin durdurulması taleplerini bir hafta içinde karara bağlar.

3. 1 nci bent gereğince çıkarılan geciktirme kararnamesinin yürürlüğe girmesinden başhya-  
rak altı iş günü içinde uyumsuzluk, Başbakanlıkça Yüksek Uzlaştırma Kuruluna havale edilir.

Yüksek Uzlaştırma Kurulu, Başbakanın veya onun görevlendireceği bir bakanın başkanlığın-  
da, Yargıtayın iş dâvalarına bakan dairesinin başkanı, Danıştay Genel Kurulunca seçilecek dâva  
Dairesi Başkanlarından biri, en çok üyesi olan işçi ve iş veren konfederasyonlarının seçecekleri  
biri tarafsız aracılardan kurulur. Bu nitelikte bir iş veren konfederasyonu yoksa, iş verenler adına  
tarafsız aracı, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Ku-  
rulunca seçilir.

Yüksek Uzlaştırma Kurulu, geciktirme süresinin sonuna kadar tavsiyelerini karara bağlar. Ku-  
rul, üye tamsayısının salt çoğunluğunun oyu ile karar verir.

Yüksek Uzlaştırma Kurulunun kararı taraflarca kabul edilirse, 15 nci maddenin 5 nci fıkrası  
hükmi uygulanır.

Taraflar, Yüksek Uzlaştırma Kurulunun kararı üzerinde anlaşmışlarsa, kurul bir tutanak dü-  
zenliyerek durumu tesbit eder. Bu tutanakla ilgili olarak 14 ve 16 nci maddeler hükümleri uygu-  
lanır.

4. Geciktirme süresinin sona erdiği tarihte taraflar uzlaşmamışlar veya uyumsuzluğu özel ha-  
keme intikal ettirmek hususunda anlaşmamışlarsa, greve veya lokavta karar vermekte serbestir-  
ler. Yüksek Uzlaştırma Kurulu, bu halde de çalışmalarına devam edebilir.

5. Geciktirme süresi içinde, aynı uyumsuzluk için grev ve lokavt yasağı eşit olarak uygulanır.



*Grev oylaması*

**MADDE 22.** — Bir grevin belli bir iş yerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını o iş yerinde çalışan işçilerin üçte biri, 23 nci maddenin 3 nci bendinde söz konusu ilânın o iş yerinde yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde, yazılı olarak isterse, o iş yerinde grev oylaması yapılır.

Grev oylamasında işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse, o iş yerinde grev uygulanmaz.

Grev oylaması, bu konudaki istemin mahallin en büyük mülkiye âmirliğine yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde ve iş saatleri dışında en büyük mülkiye âmirinin tesbit edeceği gün ve zamanda ve onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında olur. Oylamaya itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde iş dâvalarına bakan mahalli mahkemeye yapılır. Bu itirazlar üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır.

Grev oylamasının sonucu dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakla gösterilir. Bu tutanağın bir nüshası iş verene, bir nüshası greve karar vermiş olan işçi teşekkülüne, bir nüshası bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir; dördüncü nüshası da mahallin en büyük mülkiye âmirliğinde saklanır.

*Grev ve lokavtın başlaması*

**MADDE 23.** — 1. 15 nci madde veya 19 ncu maddenin 2 nci bendinin 3 nci fıkrası veyahut 21 nci madde gereğince uzlaşmaya varılmadığını gösteren tutanağı alan greve karar vermeye yetkili işçi sendikası veya federasyonu, greve başvurma kararında ise, bu kararını, tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek zorundadır.

1 nci fıkrada söz konusu bildiri tarihinden başlayarak altı iş günü geçmedikçe, grev kararı yürürlüğe giremez.

Tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde gereken bildiride bulunmadığı takdirde, grev yapılamaz.

2. 1 nci bendin 1 nci fıkrasında zikredilen maddeler hükümleri gereğince uzlaşmaya varılmadığını gösteren tutanağı alan lokavta karar vermeye yetkili iş veren veya iş veren vekili veyahut iş veren sendikası veya federasyonu, lokavta başvurma kararında ise bu kararını, tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek zorundadır.

Bildiri tarihinden başlayarak altı iş günü geçmedikçe, lokavt kararı yürürlüğe giremez.

Tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde gereken bildiride bulunmadığı takdirde, lokavt yapılamaz.

3. Grev veya lokavt kararının yukardaki bentler gereğince karşı tarafa bildirilmesi gereken süre içinde, bu karar, bölge çalışma müdürlüğüne de yazı ile bildirilir ve grev veya lokavtın kapsamına giren iş yerlerinde uygun şekilde yazı ile ilân edilir. Grev veya lokavta bir iş kolunda karar verilmesi halinde, söz konusu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır.

*Grev ve lokavt halinde iş yerinden ayrılma zorunluğu*

**MADDE 24.** — Bir iş yerinde grev veya lokavtın uygulanmaya başlanması ile birlikte, işçiler, iş yerinden ayrılmak zorundadırlar. Ancak, greve katılmıyan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta iş veren serbesttir.

Grev sonucunda bir toplu iş sözleşmesi yapıldığı takdirde, bu sözleşmede aksine bir hüküm yoksa, söz konusu sözleşme 1 nci fıkrada zikri geçen işçilerden iş yerinde çalışmış olanlara uygulanmaz. 25 nci madde gereğince greve katılmıyacak olan işçilerin hakları ile toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi hali saklıdır.

*Grev veya lokavta katılmıyacak işçiler*

**MADDE 25.** — Hiçbir suretle istihsal veya satışı mâtuf olmamak kaydıyla :

- a) Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zaruret bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını;
- b) İş yerinin güvenliğinin, makina ve demirbaşlarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerinin bozulmamasını;
- Sağlıyacak sayıda işçi, greve katılamaz veya lokavt dolayısıyla işi uzaklaştırılmaz.
- c) (a) ve (b) bentlerine göre grev veya lokavtın dışında kalacak işçilerin niteliği ve sayısı toplu iş sözleşmesinde gösterilmemişse, iş veren veya iş veren vekili, toplu görüşmenin açılışından başlayarak altı iş günü içinde iş yerinde yazı ile ilân eder ve bu ilânın birer örneğini toplu görüşmede taraf olan işçi teşekküllerine gönderir.

Bu ilânın aleyhinde altı iş günü içinde il hakem kuruluna toplu görüşmede taraf olan işçi teşekküllerinden biri yazı ile itirazda bulunmazsa, ilân hükümleri kesinleşir. İtiraz halinde, il hakem kurulu altı iş günü içinde karar verir. Bu karar kesindir.

d) Grev veya lokavtın bir iş yerinde uygulanması halinde, hangi işçilerin yukardaki bentler hükümlerine göre, iş yerinde çalışmaya devam edecekleri, Bölge Çalışma Müdürlüğününce 23 nci maddenin 1 ve 2 nci bentlerinin 2 nci fıkralarında söz konusu süre içinde tesbit edilerek ilgili iş verene ve işçilere yazı ile bildirilir. O iş yerinde çalışıp da toplu görüşmede veya toplu iş sözleşmesinde taraf olan işçi teşekkülünün veya o teşekkül mensubu olan alt kademedeki bir diğer işçi teşekkülünün başkan ve yönetim kurulu üyeleri, bu hükme tabi tutulamazlar. Kesin zorunluk halinde, iş veren, Bölge Çalışma Müdürlüğünün yazılı izni ile, yukardaki bentlerde sözü edilen işlerin yerine getirilebilmesi için yeni işçi alabilir.

*Grev ve lokavt haklarının teminatı*

**MADDE 26.** — Hizmet akitlerine, grev veya lokavt hakkından vazgeçilmesine veya bu hakların kısılmasına dair hükümler konulamaz. Bu tarzda konulmuş olan hükümler bâttıdır.

Toplu iş sözleşmelerine, sözleşme süresince uyumsuzluk hakkında özel hakeme başvurulacağına dair hükümler konulabilir. Bu hükümlerde, aynı mahaldeki iş yeri veya iş yerleri için, özel hakemliğin il hakem kurulu tarafından; bir iş kolu içinse, Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılacağı belirtilebilir.

*Grev veya lokavtın hizmet akitlerine etkisi*

**MADDE 27.** — 1. Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasına teşvik etme, böyle bir greve katılma ve böyle bir greve katılmaya teşvik etme fiilleri ve kanuni bir lokavta uğramış olma hali, hizmet akitlerini ortadan kaldırmaz.

1 nci fıkrada yazılı fiilleri yapanlar ile 24 nci maddenin 1 nci fıkrası gereğince iş yerinde çalışmayı arzu edip iş veren tarafından çalıştırılmıyan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları grevin sona ermesine kadar askıda kalır.

Kanuni lokavta uğramış olan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları, lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır.

2. İş veren, kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde, yukardaki bent gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir suretle, daimî veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.

3. Kanuni bir grev veya lokavt dolayısıyla hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler, başka bir iş tutamazlar. Aksi halde, işçinin hizmet akitleri, iş verence, feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve her hangi bir tazminat ödeneksizin feshedilebilir.

*Kanuni grev veya lokavtın konut haklarına etkisi*

**MADDE 28.** — İş veren, hiçbir halde, kanuni bir grev veya lokavt süresince, greve katılan veya lokavta uğriyan işçilerin oturdukları ve iş veren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını istiyemez. Bu fıkrada yer alan yasak, grev veya lokavtın iş yerinde ilânından başlayarak fiilen aralıklı da olsa doksan gün devam etmesinden sonra uygulanmaz.

1 nci fıkrada yazılı süre içinde, bu konutlarda oturan işçiler, bu konutlarla ilgili onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma masrafları ile rayiç kirayı iş verene ödemek zorundadırlar.

İş veren, 1 nci fıkrada söz konusu konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev veya lokavt süresince kısıntıya uğratamaz. Ancak, bu hizmetlerin kanuni grev veya lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez.

*Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları*

**MADDE 29.** — 1. Kanun dışı grev yapılması halinde, iş veren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veyahut devam eden veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamına teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve her hangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir.

Kanun dışı bir grev yapılması halinde, bu grev veya bu grevin yönetim ve yürütümü yüzünden iş verenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi teşekkülü veya kanun dışı grev her hangi bir işçi teşekkülünce kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

2. Kanun dışı lokavt yapılması halinde, işçiler, böyle bir lokavtı yapan iş verenle olan hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve her hangi bir tazminat ödemeksizin feshedebilirler.

Kanun dışı lokavt yapılması halinde, iş veren, lokavt süresince, işçilerin hizmet akdinden doğan bütün haklarını ve uğradıkları zararları bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye mecburdur.

*Lokavt hakkının kötüye kullanılması*

**MADDE 30.** — Kanuni bir lokavtın iş yerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı veya işçileri kıdem hakkından yoksun bırakmak amacıyla gittiği, kesinleşmiş mahkeme kararı ile sâbit olursa, mahkeme kararının lokavt yapmış olan iş verene veya iş veren teşekkülüne bildirilmesiyle birlikte lokavt durdurulur. Bu takdirde, 20 nci maddenin 2 nci fıkrası ile iş veren ve işçiler hakkında İş Kanununun ihbar ve kıdem hakkına ilişkin hükümleri uygulanır.

*Grev gözcüleri*

**MADDE 31.** — Kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için, cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın propaganda yapmak ve kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, iş yerinde grevi ilân etmiş olan işçi teşekkülü, iş yerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi mensupları arasından en çok ikişer grev gözcüsü koymaya yetkilidir. Çalışma serbestliği her halde saklıdır.

*Lokavt gözcüleri*

**MADDE 32.** — Kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın propaganda yapmak ve kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, lokavtı iş yerinde ilân etmiş olan iş veren teşekkülü, lokavt kapsamına giren iş yerlerine gözcüler göndermeye yetkilidir. Çalışma serbestliği her halde saklıdır.

*Grev ve lokavt halinde mülkiye emirinin yetkileri*

**MADDE 33.** — Grev veya lokavt halinde, mahallin en büyük mülkiye âmiri, grev veya lokavt yapılan iş yerlerinde gerekli emniyet, inzibat, koruma ve sağlık tedbirlerini ve halkın gündelik yaşamı için zaruri olan ihtiyaçlarının sağlanması amacıyla gereken tedbirleri, bu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla ve kanuni yetkilerine dayanarak alır.

*Grev ve lokavtın sona ermesi*

**MADDE 34.** — Kanuni bir grev veya lokavtın sona ermesine dair grev veya lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar, yazı ile karşı tarafa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir ve aynı gün, mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mütat vasıtalarla ilân edilir. Grev veya lokavt bir iş kolunda yapılmışsa, bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır; bu halde, ilân işlemi, grev veya lokavtın uygulandığı mahallerde çıkan en az birer gazetede, gazete yoksa mütat vasıtalarla yerine getirildikten başka, Ankara ve İstanbul'da çıkan en az ikişer gazete ve Ankara ve İstanbul Radyoları ile de yapılır.

Kanuni bir grev veya lokavt, tebliğ ve ilân ile birlikte sona erer.

**BEŞİNCİ BÖLÜM****Hakeme başvurma***İl hakem kurulunun kuruluşu ve görevleri*

**MADDE 35.** — 1. İl hakem kurulu, o ildeki iş mahkemesi başkanının, iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde de iş dâvalarına bakmak üzere görevlendirilmiş bulunan hâkimin başkanlığında:

- a) Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği yardımcısı veya bir iş müfettişi;
- b) İl Hukuk İşleri Müdürü veya özürlü ise yerine bakan kimse;
- c) İşçiler adına seçilecek iki hakem ile;
- d) İş verenler adına, seçilecek iki hakemden kurulur.

2. İl Hakem Kurulu, uzlaşmaya varılamadığını belirten tutanakla birlikte taraflardan birinin yazılı olarak başvurusu üzerine, başvurma tarihinden sonra altı iş günü içinde kurul başkanının çağrısı ile toplanarak kararını verir.

Kurul, toplu görüşmeye konu olan meseleler hakkında gerekli gördüğü kimselerin tanık ve bilirkişi olarak bilgi ve görüşlerini sözlü veya yazılı olarak bildirmelerini isteyebilir. Bu şekilde çağrılan herkes il hakem kurulu önüne gelerek sorularını cevaplandırmaya mecburdur. Bunlar hakkında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır.

Kurul, üyelerinin tamamının katılmasıyla toplanır. Ancak, üyelerden birinin gelmemesi toplanmaya engel olmaz.

İl hakem kurulu, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oylar eşitse, başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar. Bu karar, taraflara ve iş yerinin bağlı olduğu bir bakanlık varsa, ayrıca bu bakanlığa yazı ile bildirildiği günden başlayarak oniki iş günü içinde kurul başkanlığına itiraz dilekçesi verilmezse kesinleşir.

*Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu ve görevleri*

**MADDE 36.** — 1. Yüksek Hakem Kurulu :

- a) Yargıtay'ın iş dâvalarına bakan dairesi Başkanının başkanlığında;
- b) Danıştay Genel Kurulunun seçeceği bir dâva Dairesi Başkanı;

c) Üniversitelerin Hukuk, İktisat ve Siyasal Bilimler öğretim üyelerinin bir seçici kurul halinde Ankara'da Ankara Üniversitesi Rektörlüğü'nün çağrısı üzerine toplanarak kendi aralarından seçecekleri bir iktisat veya iş hukuku öğretim üyesi;

d) Çalışma Bakanlığı Birinci Hukuk Müşaviri;

e) Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü;

f) İşçiler adına seçilen iki hakem ile;

g) İş verenler adına seçilen iki hakemden kurulur.

Seçimle gelen üyeler iki yıl için seçilirler. Yeniden seçilmek caizdir.

Yukarıda söz konusu Üniversite öğretim üyesinin, her hangi bir siyasi partinin üyesi olmaması şarttır.

Seçimle gelen her bir üyelik için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedek, Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca Hukuk Daireleri Başkanları arasından seçilir.

Bu madde de söz konusu seçici kurullar, üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanırlar. Seçilebilmek için, hazır bulunan üyelerin salt çoğunluğunun oyu şarttır.

2. Bu kanunda başkaca bir hüküm yoksa, il hakem kurulu kararları aleyhine bu kurulun başkanlığına verilen itiraz dilekçeleri, 35 nci maddede yazılı itiraz süresinin bitiminden sonraki üç iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına gönderilir.

Uyuşmazlık bir iş kolunda çıkmış olup birden fazla ilde bulunan iş yerlerini ilgilendiriyorsa, Yüksek Hakem Kurulu doğrudan doğruya görevlidir.

3. Yüksek Hakem Kurulu, itiraz veya müracaat dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı iş günü içinde Ankara'da toplanır. Toplantının gün, saat ve yeri Çalışma Bakanlığınca tesbit edilir.

Yüksek Hakem Kurulu, meseleyi, evrak üzerinde inceler. Yeteri kadar aydınlatılmamış bulunduğu yönleri, ilgililerden sorarak tamamlar. Ayrıca, görüşlerini öğrenmek istediği kimseleri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bu kimseler hakkında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır.

4. Yüksek Hakem Kurulu, üyelerinin tamamının katılmasıyla toplanır. Ancak, Başkan hariç, üyelere ikisinin katılmaması toplantıya engel olmaz. Özürlü veya izinli olan asıl Başkan veya üyenin yerini yedek Başkan veya yedek üyelere biri alır. İşçiler adına seçilen bir asıl hakemin yerini, ancak yine işçiler adına seçilen bir yedek hakem alabilir; iş verenler adına seçilen bir asıl hakemin yerini de, ancak yine iş verenler adına seçilen bir yedek hakem alabilir. Yüksek Hakem Kurulu, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Lehte ve aleyhte oylar eşitse, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir.

#### *Hakem kararlarının hukukî niteliği*

**MADDE 37.** — Kesinleşmiş il hakem kurulu kararları ile Yüksek Hakem Kurulu kararları, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Özel hakeme başvurulduğu hallerde de, hakem kararları, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Ancak, işçiye veya işçi teşekkülüne yahut iş verene veya iş veren teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların ihlâl edildiği iddiası ile özel hakeme başvurulmuşsa, hakem kararının hukukî niteliği hakkındaki genel hükümler uygulanır.

#### *Hakem kurullarına katılacak hakemlerin genel nitelikleri*

**MADDE 38.** — 35 ve 36 nci maddelerdeki hakem kurullarının asıl ve yedek Başkan ve üyelerinin genel nitelikleri şunlardır :

a) Türk vatandaşı olmak;

b) Okur - yazar olmak;

c) Mâdenî ve siyasi hakları tam olarak kullanma ehliyetinden yoksun olmamak;

d) Ağır hapis cezasını gerektiren bir suçtan dolayı veya taksirli suçlar haric olmak üzere beş yıldan fazla hapis cezası ile veya zimmet, ihtilâs, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflâs gibi yüz kızartıcı suçlardan biri ile, affa uğramış olsalar dahi, kesin olarak hüküm giymiş olmamak,

Hakem kurullarına işçiler veya iş verenler adına seçilerek katılacak hakemlerin işçi veya iş veren niteliğinde olmaları gerekli değildir. Ancak, işçiler adına seçilerek kurula katılan hakem, Sendikalar Kanununa göre iş veren; iş verenler adına seçilerek kurula katılan hakem de, aynı kanuna göre işçi niteliğinde olamaz.

Siyasi partilerin yönetim kurullarında görevli olanlar, işçiler ve iş verenler adına hakem seçilemezler.

*Hakem kurullarına işçiler adına hakem seçilmesi*

**MADDE 39. — 1.** İşçiler adına il hakem kuruluna seçilecek hakemler, uyumsuzlukta taraf olan işçi teşekkülünce seçilir.

**2.** İşçiler adına Yüksek Hakem Kuruluna seçilecek hakemler, kendisine mensup işçi sayısı en çok olan konfederasyonca seçilir.

*Hakem kurullarına, iş verenler adına hakem seçilmesi*

**MADDE 40. — 1.** İl Hakem Kuruluna iş verenler adına seçilecek hakemler, uyumsuzlukta taraf olan iş veren veya iş veren teşekkülünce seçilir.

**2.** Yüksek Hakem Kuruluna iş verenler adına seçilecek hakemlerden biri, - varsa - en çok iş veren mensubu olan iş veren konfederasyonunca, - yoksa - Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulunca; diğeri de, Bakanlar Kurulunca seçilir.

*Hakemlerin seçilmesinin istenmesi*

**MADDE 41. — İl Hakem Kuruluna katılacak hakemlerin seçilmesini Bölge Çalışma Müdürü; Yüksek Hakem Kuruluna katılacak hakemlerin seçilmesini de Çalışma Bakanlığı, kurul toplantısından en az dört iş günü önce, uyumsuzluğun konusunu, toplantı yer, gün ve saatini bildirerek ilgililerden ister.**

*İşçiler adına seçilen hakemlerin izinli sayılması*

**MADDE 42. — İl Hakem Kurulu ile Yüksek Hakem Kuruluna işçiler adına katılan hakemler, her hangi bir iş yerinde çalışan kimselerden ise, bunlar, kurulun toplantı günlerinde ve bu toplantılara gidip gelmek için geçmesi gerekli günlerde ücretli izinli sayılırlar. O günlere ait ücretler; bu kimselere 44 nci madde hükmüne göre ölenecek paradan kesilerek Çalışma Bakanlığınca bunların iş verenlerine ödenir.**

*Özel hakeme başvurma*

**MADDE 43. — Taraflar, anlaşarak, uyumsuzluğun her safhasında özel hakeme başvurabilirler. Toplu iş sözleşmesinde, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler saklıdır.**

Uyumsuzluk, uzlaştırma yahut grev veya lokavt veyahut kanuni hakemlik safhasında iken, taraflar, özel hakeme başvurmak istediklerini, - uyumsuzluğun bulunduğu safhaya göre yetkili oldukları hallerde - Bölge Çalışma Müdürüne veya Çalışma Bakanlığına veyahut İl Hakem Kurulu veya Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına yazı ile bildirirlerse, uzlaştırma veya kanuni hakeme başvurulmasına ilişkin hükümler uygulanmaz.



*Uzlaştırma ve hakeme başvurma tüzüğü*

**MADDE 44.** — İl hakem kurulları ile Yüksek Hakem Kuruluna gelen işlerin - bu kanunda gösterilmemiş ise - kaç gün içinde sonuçlandırılacağı; bu kurulların ve uzlaştırma kurulları ile Yüksek Uzlaştırma Kurulunun yazı işleri ile diğer işlemlerinin nasıl ve kimler tarafından yapılacağı; bu kurulların başkan ve üyeleri ile bunların raportörlerinin huzur hakları ile naip, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler, bu kanunun yayımlandığı tarihten başlayarak üç ay içinde yürürlüğe konacak bir tüzikle gösterilir. Yukarıda sözü edilen kimselere, gerektiğinde, Harcırah Kanunu esaslarına göre yolluk ve gündelik verilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak olan üniversite öğretim üyesinin ve bir üyeyi seçmekle görevli kurul üyelerinin yolluk ve gündelikleri Çalışma Bakanlığınca verilir.

**ALTINCI BÖLÜM****Çeşitli hükümler***İş verenler*

**MADDE 45.** — Aylık veya ücretleri kanunla belirtilmiş olsa bile, iş veren veya iş veren vekili durumunda bulunanlar hakkında, bunlara ilişkin olarak bu kanunda yer alan hak ve sorumluluk hükümleri uygulanır.

Bir işletme ve müessese yahut iş yerinde iş veren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla da olsa, toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu kanunun uygulanması bakımından iş veren sayılır.

*İş yerinde ilân*

**MADDE 46.** — Bir toplu iş sözleşmesi ile veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki uzlaştırma kurulu veya hakem veyahut hakem kurulu kararı yahut çalışma şartları ile ilgili olarak mahkemece alınmış bir ihtiyati tedbir kararı yahut kesinleşmiş bir mahkeme kararı ile bağlı olan iş veren, bunların noterlikçe onanmış birer örneğini, iş yerinin işçiler tarafından görülebilecek uygun yerlerine asmaya mecburdur.

*Denetleme*

**MADDE 47.** — Toplu iş sözleşmesi veya 46 nci maddede zikri geçen uzlaştırma kurulu, hakem veya hakem kurulu ve mahkeme kararlarına uyulup uyulmadığı, İş Kanunu hükümleri uyarınca denetlenir.

*Hükümetin arabuluculuğu*

**MADDE 48.** — Bir uyuşmazlığın her hangi bir safhasında, Başbakan veya görevlendireceği bir Bakan, taraflara bir arada veya ayrı ayrı tavsiyelerde bulunmak suretiyle arabuluculuk faaliyetine girişebilir.

*Resim ve harc muaflığı*

**MADDE 49.** — Yüksek Hakem Kurulunun ve il hakem kurullarının kararları ile Yüksek Uzlaştırma Kurulunun ve bu kanunda söz konusu diğer uzlaştırma kurullarının toplu iş sözleşmesi hükmündeki kararları, her türlü resim ve harca muaftır.

19 ncu maddenin 2 nci bendi gereğince mahkemece alınan grev veya lokavtın durdurulmasına dair karar ile bu kararın tebliği, her türlü resim, harc ve tebligat ücretinden muaftır.

*Genel hükümler*

**MADDE 50.** — Bu kanunda hüküm olmıyan hallerde, Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenliyen diğer kanunların hükümleri uygulanır.

*Ödenek*

**MADDE 51.** — Bu kanunun 44 ncü maddesi gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek, Çalışma Bakanlığı bütçesine konulur.

## YEDİNCİ BÖLÜM

## Ceza hükümleri

*Toplu iş sözleşmesinin ilgili mercilere gönderilmemesi*

**MADDE 52.** — 13 ncü madde gereğince toplu iş sözleşmesini veya toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi veya feshi veyahut toplu iş sözleşmesine katılma hakkındaki hukukî vesikaları, söz konusu maddede gösterilen resmî mercilere süresi içinde göndermiyen iş veren veyahut işçi veya iş veren teşekkülünün buna âmil olan başkan ve yönetim kurulu üyeleri, yüz liradan beşyüz liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

*Toplu iş sözleşmesinin ilân edilmemesi*

**MADDE 53.** — 46 ncü maddede yazılı mecburiyetleri yerine getirmiyen iş veren, yüz liradan beşyüz liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilir.

*Kanun dışı grev ve lokavt*

**MADDE 54.** — Vukubulan kanun dışı greve veya lokavta karar verenler, böyle bir lokavta katılanlar veya devam edenler, böyle bir greve veya lokavta karar verilmesine veya bunlara katılmaya veya devama zorlıyan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar, bir aydan üç aya kadar hapis ve yüz liradan bin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, üç aydan altı aya kadar hapis ve beşyüz liradan beş bin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur.

Kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler beşyüz liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bir aya kadar hapis ve iki yüz liradan iki bin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur.

*Devlet, il özel idaresi ve belediye kararlarına tesir maksadıyla grev ve lokavt*

**MADDE 55.** — Vukubulan kanun dışı bir grev veya lokavtın Devlet, il özel idareleri veya belediyelerce bir karar alınmasını veya alınmış bir kararın değiştirilmesini veya kaldırılmasını sağlamak veyahut yukarda sayılan kamu tüzel kişilerinince alınmış bir kararı protesto etmek amacıyla yapılması takdirinde, böyle bir greve veya lokavta karar verenler, veya katılanlar veya devam edenler, böyle bir greve veya lokavta karar verilmesine veya bunlara katılmaya veya devama zorlıyan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar, altı aydan az olmamak üzere hapis cezasına ve beşyüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezaların iki katına hükmolunur.



*Grev ve lokavt yasaklarına uyulmaması*

**MADDE 56.** — 20 nci maddede yazılı grev ve lokavt yasaklarına aykırı olarak vukubulan bir greve veya lokavta karar verenler veya katılanlar veya devam edenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar, diğer kanunlarda daha ağır bir hüküm mevcut değilse, altı aydan az olmamak üzere hapis ve beşyüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezaların iki katına hükmolunur.

İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin, 17 nci maddenin 1 nci fıkrasında tarif edilen tarzda işi bırakmaları halinde, buna karar verenler veya bunu tertipliyenler veya ilân edenler veya buna devam edenler veyahut buna karar verilmesine veya bunun tertiplenmesine veya ilân edilmesine veya buna katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veyahut bu yolda propaganda yapanlar, diğer kanunlarda daha ağır bir hüküm mevcut değilse, 1 nci fıkrada gösterilen cezalara mahkûm edilirler.

*Grev veya lokavtı geciktirme kararına uyulmaması*

**MADDE 57.** — Bakanlar Kurulunun 21 nci madde uyarınca aldığı bir geciktirme kararından sonra vukubulan bir greve veya lokavta karar verenler veya katılanlar, böyle bir greve veya lokavta bu konudaki Bakanlar Kurulu kararının yürürlüğe girmesinden sonra devam edenler, böyle bir greve veya lokavta karar verilmesine veya buna katılmaya veya söz konusu Bakanlar Kurulu kararının yürürlüğe girmesinden sonra devama zorlayan veya teşvik edenler veyahut bu yolda propaganda yapanlar, üç aydan bir yıla kadar hapis ve beşyüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezaların iki katına hükmolunur.

*Verimi düşürmek için toplu hareket*

**MADDE 58.** — Her hangi bir sebep ve maksatla, işçilerin anlaşarak topluca iş verimini düşürmeleri halinde, buna karar verenler veya bunu tertipliyenler veya ilân edenler veya buna devam edenler veyahut buna karar verilmesine veya bunun tertiplenmesine veya ilân edilmesine veya buna katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veyahut bu yolda propaganda yapanlar, üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına ve beş yüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler.

*Grev oylamasında hile, tehdit ve cebir*

**MADDE 59.** — 22 nci madde uyarınca tertiplenen bir grev oylamasının sonucuna tesir etmek maksadiyle hile veya tehdit veya cebir kullananlar, bir aydan bir yıla kadar hapis cezasına mahkûm edilirler.

*Grev veya lokavt halinde iş yerinden ayrılmamak*

**MADDE 60.** — 24 nci maddenin 1 nci fıkrası gereğince iş yerinden ayrılmıyan işçiler ile bunları iş yerinden ayrılmamaya zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar, iki yüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler.

*Grev ve lokavtın kapsamına girmiyen işçilerin çalışmaması*

**MADDE 61.** — 25 nci madde gereğince grev veya lokavt süresince iş yerinde çalışmaya mecbur olan işçilerden makbul bir özrü olmaksızın iş yerinde çalışmıyanlar ile bunları çalışmamaya zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar, iki yüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına ve üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına mahkûm edilirler.

*Grev ve lokavt kapsamına giren işçilerin haklarının bozulması*

**MADDE 62.** — 27 nci maddenin 2 nci bendi hükmüne aykırı hareket eden iş veren veyahut iş vereni söz konusu hükme aykırı hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden veya bu yolda propaganda bulunanlar, söz konusu hükme aykırı olarak aldıkları veya alınmasına âmî oldukları her işçi başına beş yüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezanın üç katına hükmolunur.

23 nci madde hükümlerine aykırı olarak işçileri konutlarından çıkaran veya bu konutların su veya gaz veya aydınlatma veya ısıtma hizmetlerini kesen iş veren veya iş vereni bu yolda hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden veya bunun için propaganda yapanlar, ikibin liradan az olmak üzere ağır para cezasına ve bir aya kadar hapis cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezaların üç katına hükmolunur.

*Kanun dışı grev gözcüleri*

**MADDE 63.** — 31 nci maddede gösterilenden fazla sayıda veya iş yerinde grevi ilân etmiş olan işçi teşekkülünün mensubu olmayan grev gözcüsü tü koyanlar veyahut aynı şekilde fazla sayıda ve bir arada veyahut iş yerinde grevi ilân etmiş olan işçi teşekkülünün mensubu olmaksızın grev gözcülüğü yapanlar, bir aydan altı aya kadar hapis cezasına mahkûm edilirler.

## SEKİZİNCİ BÖLÜM

## Geçici hükümler

*Hakem kurullarındaki işler*

**GEÇİCİ MADDE 1.** — Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce **İ** Hakem kurullarına veya Yüksek Hakem Kuruluna gelmiş bulunan toplulukla iş uyuşmazlıklarına ilişkin işlemli evrak ve dosyalardan **İ** Hakem kurullarında bulunanlar, aldıkları bölge çalışma müdürlüklerine; Yüksek Hakem Kurulunda bulunanlar da Çalışma Bakanlığına, Kurul Başkanlığına, bu kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte derhal gönderilir.

*Hakeme başvurma hakkındaki eski tüzük*

**GEÇİCİ MADDE 2.** — 44 ncü maddede sözü geçen tüzük yürürlüğe girinceye kadar, **İ** Hakem kurullarıyla Yüksek Hakem Kuruluna ait yazı işleri ve diğer gerekli işlemler, huzur hakları ile yolluk ve gündelikler hakkında Toplulukla İş Uyuşmazlıkları Uzlaştırma ve Hakeme Başvurma Tüzüğü'nün ilgili hükümleri uygulanır.

*Bâzi suçların affı*

**GEÇİCİ MADDE 3.** — 8 Nisan 1963 tarihinden önce iş uyuşmazlıkları veya 20 Şubat 1947 tarihli ve 5018 sayılı Kanun gereğince kurulmuş işçi teşekkülleri ile iş verenler ve iş veren teşekkülleri arasında çıkmış uyuşmazlıklar dolayısıyla Türk Ceza Kanununun 201 nci ve 258 nci maddeleri, 263 ilâ 273 ncü maddeleri hükümleri ve Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Hürriyeti Kanununun cezai hükümlerine giren suçlar ve bu suçlardan dolayı verilmiş cezalar affedilmiştir.

## DOKUZUNCU BÖLÜM

## Son hükümler

*Kaldırılan kanun maddeleri*

**MADDE 64.** — 25 Ocak 1950 tarihli ve 5518 sayılı Kanun ve 2 Mart 1954 tarihli ve 6298 sayılı Kanunla değiştirilmiş olan 8 Haziran 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununun 29, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135 ve 136 ncı maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

*Yürürlüğe giriş*

**MADDE 65.** — Bu kanunun Yüksek Uzlaştırma Kurulunun devamlı görev yapacak başkan ve üyelerinin seçilmesi veya atanması, Yüksek Hakem Kurulunun devamlı görev yapacak asıl ve yedek başkan ve üyelerinin seçilmesi veya atanmasına ilişkin hükümleri ile 44 ncü maddede söz konusu Uzlaştırma ve Hakeme Başvurma Tüzüğü'nün hazırlanması ile ilgili hükümleri, 51 nci madde hükmü ve 3 ncü geçici madde hükümleri yayımı tarihinde; diğer hükümleri, yayımından otuz gün sonra yürürlüğe girer.

*Yürütme*

**MADDE 66.** — Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

22 Temmuz 1963

	Millet Meclisi,	Cumhuriyet Senatosu
Cumhurbaşkanlığına yazılan tezkerenin tarih ve numarası : 18.7.1963	1/273	1/217
Bu kanunun yayımının Başbakanlığa bildirildiğine dair Cumhurbaşkanlığından gelen tezkerenin tarih ve numarası : 22.7.1963	4/246	

**Bu kanunun görüşmelerini gösteren tutanakların Cilt, Birleşim ve Sayfa numaraları :**

Millet Meclisi Tutanak Dergisi			C. Senatosu Tutanak Dergisi			Millet Meclisi Tutanak Dergisi		
Cilt	Birleşim	Sayfa	Cilt	Birleşim	Sayfa	Cilt	Birleşim	Sayfa
6	111	296	11	62	132	13	114	466,467,468,469,
16	68	123	12	78	29			477,494
	74	368:375		87	732:733		115	526,527,535,540
	75	382:419		88	764:807			
	76	424:441			810,826:828			
	77	447:492	13	89	3:54,55:85			
	78	497,513,513,520,		90	89:107,108:145,			
		520,525,525,534,			150,154:155,			
		541,549:552			167,245			

Millet Meclisi 132 ve 132 ye ek S. Sayılı basma yazılar Millet Meclisi 74 ve 115 nei Birleşim Tutanak dergilerine, Cumhuriyet Senatosu 162 S Sayılı basmayazı Cumhuriyet Senatosu 88 nei Birleşim Tutanak dergisine bağlıdır.

Bu kanunu görüşen komisyonlar : Millet Meclisi Çalışma, Adalet ve Plân komisyonlarından kurulan Geçici Komisyon ile Cumhuriyet Senatosu Anayasa ve Adalet, Sosyal İşler ve Bütçe komisyonlarından kurulan Geçici Komisyon.