

Dönem : 1
Toplantı : 2

CUMHURİYET SENATOSU S. Sayısı : 162

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunu tasarısının Millet Meclisince kabul olunan metni ve Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyon raporu (M. Meclisi 1/273; C. Senatosu 1/217)

(Not : M. Meclisi S. Sayısı : 132)

Millet Meclisi
Genel Sekreterliği
Kanunlar Müdürlüğü
Sayı : 2839-14365

29 . 4 . 1963

CUMHURİYET SENATOSU BAŞKANLIĞINA

Millet Meclisinin 26 . 4 . 1963 tarihli 78 nci Birleşimince öncelik ve ivedilikle görüşülerek kabul edilen, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunu tasarısı, dosyası ile birlikte sunulmuştur.

Saygılarımla.

F. Sürmen
Millet Meclisi Başkanı

Not : Bu tasarı 3 . 9 . 1962 tarihinde Başkanlıkça ilk komisyona havale edilmiş ve Genel Kurulun 19, 24, 26 . 4 . 1963 tarihli 76, 77 ve 78 nci birleşimlerinde öncelik ve ivedilikle görüşülerek kabul edilmiştir. (Millet Meclisi S. Sayısı : 132)

Toplu sözleşme, Grev ve Lokavt kanunu tasarısının gerekçesi

Bu tasarı Anayasamızın toplu Sözleşme ve grev haklarından bahseden 47 nci maddesine dayanılarak kaleme alınmıştır.

Tasarının düzenlediği müesseseler şöyle sıralanabilir:

1. Toplu sözleşme,
2. Uzlaştırma,
3. Grev ve lokavt,
4. Kanuni ve özel tahkim.

1. Toplu sözleşme :

Bilindiği üzere toplu sözleşmeler iş hayatında uzun süreli olarak dirlik ve durulmayı sağlayan ve toplu uyuşmazlıklar ve çekişmeleri gideren bellibaşlı belgelerdendir.

Toplu sözleşme sistemleri, sanayide, işçi ve iş veren münasebetlerinde mesru hukuki bir düzen kurulmasını güden bir rejimdir. Bu yoldan tarafların karşılıklı birbirine saygı göstermeleri sağlanmakta ve emek unsuru kadar sermaye ve teşebbüs çabalarının da saygıya değer olduğu kabul edilmektedir.

Öte yandan toplu sözleşmeler iş hukukunun en önemli ve en zengin kaynaklarından birini teşkil eder; iş hukukuna yeni bir biçim verilirken kanun koyucuların ilham alacakları önemli belgeler arasında yer alır.

Şu noktayı da belirtmek yerindedir ki, toplu sözleşmeler iş hayatında çeşitli teşebbüs erbabının ücretler üzerinde baskı yaparak kötü bir rekabet kurmalarına engel olur. Öyle ki, Batı dünyasında bütün sanayiciler durulmuş ve tek düzen maliyet hesaplarına yer hazırladığı için toplu sözleşme sistemini benimsemiş bulunmaktadır. Bu rejimde sanayici rakibinin de aynı nitelikteki işçilere aynı ücretleri ödemek durumunda olduğunu bilmekte ve öylelikle çeşitli işletmeler arasındaki rekabet, daha çok, kuruluş, ilkel maddelerin satın alınması, rasyonalizasyon, sürüm ve saire gibi başka alanlarda olmaktadır. Onun içindir ki, iktisadi bakımdan gelişmiş bütün memleketlerde sanayi hayatı toplu sözleşmelerden kurulu bir sisteme dayanmaktadır.

Memleketimizde, toplu sözleşmeler Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri ile (Umumi mukavele) adı altında kanuni bir düzene bağlanmıştır. Uygulamada bu sistemin gelişmediği görülmektedir. Bunda hiç şüphesiz sendika hareketlerinin gelişmemiş olmasının büyük bir etkisi vardır. Ancak bu, önemli olmakla beraber sebeplerden birini teşkil eder. Bu sebepler arasında toplu sözleşmenin grev ve lokavt ile teşhiz edilmemiş bulunması ve iki madde içinde kalan Borçlar Kanununun bu müesseseyi gerekli hükümlerle takviye etmemiş olması da söylenebilir. Nitekim Borçlar Kanunumuzun memleketi olan İsviçre'de sendika hayatı tamamiyle gelişmiş olduğu halde toplu sözleşme özel bir kanunla yeni baştan düzenlenmiştir.

Biz de Borçlar Kanununun yukarıda belirtilen maddeleri ile yetinmiyerek çeşitli yabancı memleketler mevzuatından ve bu arada özellikle İsviçre Toplu İş Mukavelesi Kanunundan yararlanarak toplu sözleşmeyi, memleketimizin ekonomik, sosyal ve politik bünyesine uygun bir şekilde özel bir kanunun mevzuu halinde düzenlemeyi uygun bulduk.

2. Uzlaştırma :

Uzlaştırma toplu iş uyuşmazlıklarında taraflar arasında bir karara varılmasına yardım etmek üzere uyuşmazlığa tarafsız üçüncü bir kişinin katılmasıdır. Bu mekanizmanın amacı taraflar arasında bir anlaşma sağlamaktır.

Bu anlaşma isteğe bağlı olup tarafları bu mekanizma anlaşmaya zorlayamaz. Tasarının kabul ettiği sisteme göre toplu iş uyuşmazlığı, uzlaştırma mekanizması içinde müspet veya menfi bir sonuca bağlanmadıkça taraflar kanuni tahkim, grev ve lokavta başvuramazlar.

3. Grev ve lokavt :

Tasarının 4 nci Bölümü grev ve lokavta ayrılmıştır. Tasarıda grev ve lokavt haklarının kullanılmasına istisnaları Anayasamızın 47 nci maddesi ve gerekçesinin ışığı altında düzenlenmiş bulunmaktadır.

Grev ve lokavtın hedef ve amacı toplu sözleşme yapılmasını sağlamaktan ibaret bulunduğuna göre toplu sözleşmenin bağıtlı taraflarını teşkil edebilecek durumda olmayanlar için grev ve lokavt hakkının kullanılmasının bahis konusu olmaması icabeder.

Ancak tasarı, toplu sözleşmenin bağıtlı taraflarını teşkil edebilecek durumda olanları, istisna hükmüne tabi olup olmadıklarına göre, iki kategori içinde mütalâa etmektedir:

A) İstisna hükmüne tabi olanlar, grev ve lokavttan menedilmiş oldukları için özel veya kanuni tahkim sistemleri içinde toplu sözleşme yapma imkânına sahip kılınmışlardır.

B) İstisna hükmünün dışında kalanlar, tasarıda yazılı usul ve merasime uymak kaydı ile, grev ve lokavt haklarını kullanmakta serbest bırakılmışlardır.

4. Özel ve kanuni tahkim :

Bu iki sistemin kabul sebepleri yukarıda belirtilmiş olduğundan ayrıca açıklama yapılmamıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

Toplu sözleşme

Madde 1. — Toplu sözleşmenin tanım ve kapsamına ilişkindir. Bilindiği üzere toplu sözleşmeler hukuki nitelikleri itibarıyla birbirinden ayrı iki tip şartları içine almaktadır.

1. İş bağıtına temel olan ortak normlar ve şartlar ki, bunlar emredici hukuk niteliğini taşıyan hükümlerdir. Sözleşme ile bağli olan kimseler için uyulması mecburi olan ve tersine Sözleşme yapılamıyan hukuk kurallarını meydana getirir.

2. Bağitli taraflar arasındaki münasebetlere ilişkin ve tek başına yapılan anlaşmalara sokulması düşünülmiyen şartlar ki, bunlar bağitli taraflar için borçlar hukuku esaslarına bağli normal bir Sözleşmenin hükümleridir. Kanun tasarısındaki tanım bu iki şartı kapsayacak surette yapılmıştır.

Birçok memleketlerde halen yürürlükte bulunan ve toplu Sözleşmenin tarifini yapan kanunların pek çoğu tüzel kişiliği olmiyan ve bu yüzden hak kazanmaya ve borç yüklenmeye ehil bulunmiyan teşkilâtlanmamış işçi gruplarının toplu Sözleşmede taraf olarak kabul etmemektedir. Biz de hüküm ve müesseselerinden yararlandığımız memleketlerin mevzuatını örnek olarak ve işçi sendikalarının gelişip serpilmesine yapacağı etkiyi gözönünde tutmak suretiyle yalnız işçi sendikalarına bu hakkın tanınmasını uygun bulduk.

Madde 2. — Şekil şartına ilişkindir.

Madde 3. — Sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını göstermektedir.

Madde 4. — Sözleşmenin süresine ilişkin hükümleri kapsamaktadır. Bu maddeye göre toplu Sözleşmeler belirli ve belirsiz süreli olmak üzere yapılabilmektedir. İş verenlerin de durulmuş bir iş düzeni sağlamak için belirli sözleşmelerde Sözleşme süresi en az bir yıl olarak kabul edilmiştir. Belirsiz süreli sözleşmelerde ise, benzer düşünce ile Sözleşmenin yapılmasından sonra bir yıl geçmeden Sözleşmenin feshine gidilmesi uygun görülmemiştir.

Madde 5. — Toplu Sözleşmenin feshi veya infisahını gerektirmiyen durumları göstermektedir.

Madde 6. — Toplu Sözleşmenin yapılmasından sonra bağli olduğu sendikadan ayrılan veya çıkarılan bir iş verenin belirli süreli sözleşme ile bağli kalacağını, belirsiz süreli sözleşmeyi bildirimle feshedebileceğini göstermektedir.

Madde 7. — Bu kanunda açıklık olmiyan durumlarda Medeni Kanunla Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı bu maddede gösterilmiştir. Böylelikle adı geçen kanunlar ile işbu kanun arasında hüküm bağlantısı kurulmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

Toplu görüşme ve toplu sözleşme yapılması

Madde 8. — Aynı iş kolunda mütaddit işçi sendikalarının kurulu bulunduğu memleketlerde sendikalardan her biri işçileri temsil yetkisini haiz bulunduğunu iddia ettiğinden, bunlar, arasında çok defa yetki ihtilâflarının çıktığı görülmüştür. Memleketimizde aynı iş kolunda hattâ aynı iş yerinde mütaaddit sendikaların mevcut bulunduğu nazarı itibara alınarak bunlar arasında yetki ihtilâfının zuhuruna meydan verilmemesi için yetkili sendikanın kanun yolu ile tesbit edilmesi zaruri görülmüştür. Bu maddeye göre yetkili sendika, üyesi olmak niteliğinde bulunan işçilerin salt çoğunluğunu temsil eden sendikadır.

Tatbikatta bâzı iş kollarında, bilhassa mensucat sanayiinde 18 yaşını ikmal etmemiş bulunan çocukların tercihan istihdam edildiği görülmektedir. Yaşlarının küçüklüğü sebebiyle bunların işçi sendikalarına üye olmalarına kanun mânidir. Bir iş yerinde işçilerin salt çoğunluğunu 18 yaşından küçük çocukların teşkil etmesi halinde bu iş yerinde toplu sözleşme akdine yetkili işçi sendikası bulmak mümkün olmiyacaktır. Bu sebepten dolayı toplu sözleşme akdi hususunda bir iş yerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika yerine sendika üyesi olmak niteliğinde bulunan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika yetkili kılınmıştır.

Bu durumda bir sendika yoksa o iş yerinin en çok üyesi bulunan işçi sendikası, sendika üyesi olabilecek nitelikteki işçilerin çoğunluğunun oyunu almak suretiyle temsil yetkisi kazanır.

Bir sendikanın yapacağı sözleşme ancak kendi üyelerini bağlar. Öteki işçiler bu sözleşme hükmünden yararlanamazlar. Bu engeli gidermek amacıyla yetkili sendikaya o iş yerinde çalışan öbür işçileri de temsil yetkisi tanınmıştır. Bu maddenin 3 ücü fıkrası hükmüne göre çeşitli işçi kategorilerini temsil eden sendikalara da işin niteliğinden doğan zaruretlerin bulunması halinde kendi üyeleri adına ayrı toplu sözleşme yapma yetkisi verilmiştir. Örneğin, gemilerde gemi adamları, kapitan sınıfı ile tayfaları bünyesinde toplanan bir sendika kuracakları yerde ayrı ayrı sendika kurarlarsa; bu sendikalardan her biri temsil ettikleri işçi kategorileri adına toplu sözleşme yapabileceklerdir. Tatbikatta sendikaların birleşip gelişmesine ve ilerlemesine engel olacak yolda amaç dışı bir yöne yöneltilmemesi için çeşitli işçi kategorilerini temsil eden sendikalara tanınan bu yetkinin kullanılması işin niteliğinden doğan hallere inhisar ettirilmiş ve zaruretlerin takdiri Yüksek Hakem Kuruluna bırakılmıştır.

Memleketimizde toplu sözleşmeler sisteminin gelişmesine engel olan sebeplerden biri de toplu sözleşmelere katılma mecburiyetinin taraflarca kabul edilmemesidir. Görüşme isteklerinin kabul edilmemesi halinde sözleşme yapılmasının mümkün olamayacağı tabiidir. Bu engelin giderilmesindeki zaruret göz önünde tutularak bağıtlı taraflara görüşmelere katılma mecburiyeti yükletilmiştir.

Madde 9. — Sendikalar arasında çıkabilecek yetki uyuşmazlıklarının çözümü gösterilmektedir.

Madde 10. — Toplu sözleşmenin yetkisiz sendikalarca yapılması ihtimalini gideren tedbirleri göstermektedir. Bu maddeye göre yetkili sendika bölge çalışma müdürlüğünden alacağı listeye dayanarak aynı iş kolunda kurulu bütün sendikalara nerede ve kiminle toplu sözleşme yapmak istediğini bildirecek ve varsa mahallî bir gazete ile durumu ilân edecektir. Bildirim ve ilân şartına uyulmadan yapılan sözleşmeler itiraz sonunda yetkisiz sendika tarafından yapıldığı anlaşılırsa hükümsüz sayılacaktır.

Madde 11. — İtiraz süresine ilişkindir.

Madde 12. — Toplu sözleşmenin yapılması ve değiştirilmesi veya feshedilmesi için başvurulacak işlemleri göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Uyuşmazlık ve uzlaşma

Madde 13. — Toplu sözleşmede taraflar arasında bir anlaşmaya varılmaması veya taraflardan birinin görüşmeye katılmaması halinde yapılacak işlemi belirtmektedir.

Madde 14. — Uzlaştırma mekanizmasının kuruluş ve işleyişi ile mekanizma içinde varılacak sonuca göre yapılacak işlemi belirtmektedir.

Madde 15. — Uyuşmazlık tutanaklarının nerelere ve kimlere gönderileceğini göstermektedir.

Madde 16. — Bu madde hükmüne göre uyuşmazlığın giderilmemesi halinde toplu görüşme ve uzlaştırma sırasında tekliflerinden bir veya birkaçı kabul edilmemiş bulunan taraf veya taraflar 19 ücü maddede yazılı istisna hükmüne bağlı olup olmadıklarına göre :

- a) Özel tahkim, grev veya lokavta,
- b) Özel tahkim yahut kanuni tahkime başvurmakta serbest bırakılmışlardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Grev ve lokavt

Madde 17. — Bu madde grevi tanımlamaktadır. Tanımlamanın incelenmesinden de anlaşılacağı üzere grev, yürürlükte veya uygulanmakta olup olmadığına bakılmaksızın iş şartlarında veya bunların uygulanma tarz ve yollarında değişiklik veya yenilik yapmak amacı ile yapılabilecektir.

Bilindiği üzere bâzı memleketler grevi tanımlanmamışlardır. Hattâ bu konuda bir kanun dahi çıkarmamışlardır. Bu memleketlerin anayasalarında bulunan hükümlerden yararlanarak greve başvurulmakta ve grevin düzenlenmesi toplu sözleşmelere veya mahkeme içtihatlarına bırakılmaktadır. Bu memleketler arasında Fransa, İsviçre ve Birleşik Amerika gösterilebilir.

İngiltere, 1944 te İkinci Dünya Harbi sıralarında grev ve lokavt konusunda özel bir kanun çıkarmış, grev ve lokavtı tanımlamıştı. Fakat sonradan bu kanun kaldırılmıştır.

Grev ve lokavt hakkında daha çok Güney - Amerika memleketleri özel kanunlar çıkararak bu iki sosyal konuyu düzenlemişlerdir.

Grev ve lokavt, doktrinde ve mahkeme içtihatları alanında da tanımlanmıştır. Örneğin G. Pirou «grev iş veren üzerinde baskı yapmak amacıyla çalışmaya hep birlikte son vermektir», Charles Gide, «grev bir tarafın karşı tarafı iş mukavelesinin şartlarını değiştirmeye sevk için kullandığı bir vasıta» demektedir. Amerikan ansiklopedisine göre, «grev iş verenleri, isteklerini kabule mecbur etmek veya iş verenlerin kabul ettirmek istedikleri istek veya nizamla karşı koymak üzere işçilerin işi durdurmalarınıdır.» Britanika Ansiklopedisi ise grevi, «işçilerin kütle halinde olarak gerek muvafakatleri, gerek cemiyet veya birliklerin emri gereğince iş şartlarında bir değişiklik sağlamak veya bir değişikliğe karşı direnmek üzere işi kendi istekleriyle durdurmalarıdır.» diye tanımlamıştır.

Yabancı memleketler mevzuatında ve doktrin alanında rastlanan grev ve lokavta ait tanımları buraya aktarmak mümkün ise de buna ne lüzum ne de ihtiyaç vardır. Şu kadarını belirtmek yerinde olacaktır ki, özel bir kanunla grev ve lokavtı düzenlemiş bulunan her memleket sosyal, politik ve ekonomik yapı özelliklerine göre bu iki sosyal müesseseyi değişik şekillerde tanımlamışlardır.

Memleketimizin özelliği ve Anayasanın ilgili hükmü (Madde 47) göz önünde tutularak tasarının tesbit ettiği tanımlamaya göre grevin ihtiva ettiği unsurları aşağıdaki şekilde belirtmek mümkündür :

1. Amaç unsuru :

Grevle işin bırakılması, iş şartlarında veya bunların uygulama tarz ve yollarında değişiklik veya yenilik yapmak amacına yönelmiş olmalıdır.

Anayasamızın 47 nci maddesinin birinci fıkrasında da bu husus belirtilmiş bulunmakta ve bu maddede yer alan «işçilerin iş verenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını düzenlemek amacıyla» kaydından da anlaşılacağı gibi, grev hakkının kullanılması, iktisadi ve meslekî amaçlara inhisar ettirilmiş ve siyasî amaç takibeden grev hareketleri teeviz olunmamıştır.

Bu unsurun içinde işçilerin iş yerine bağlı kaldıkları düşüncesi de vardır ki, buna göre işi büsbütün bırakmak grev sayılmamaktadır. Grev belirli veya belirsiz bir süre için ve fakat daima muvakkaten çalışmaya ara verilmesidir. İş yerinin daimî şekilde terk edilmesi halinde iş şartlarında değişiklik yapmak maksadı münderiç olmayacağına göre işçilerin iş yerine bağlılıkları düşüncesini amaç unsuru içinde bulmak mümkündür.

2. Karar unsuru :

Bu şart greve katılacak olanların birbirine uygun irade beyanlarıyla meydana gelebilir. Tasarının 21 nci maddesinde de belirtildiği üzere greve, toplu sözleşmeye taraf olan sendika karar vermektedir. Ancak, bu sendika o iş yerindeki işçilerin çoğunluğunu bünyesinde toplamamış ise karardan önce gizli oyla işçilerin çoğunluğunun muvafakatini alması gereklidir.

3. Toplu ayrılma unsuru :

Grev çalışma şartlarını düzeltmek için başvuru olan iktisadi bir baskı vasıtası olduğuna göre, tasarıda ancak o iş yerlerindeki faaliyeti tamamen veya işin mahiyetine göre önemli ölçüde kısmen işlemezlğe uğratacak «iş yerinden toplu ayrılma» hareketleri grevin bir unsuru olarak kabul edilmiştir. Bir baskı vasıtası olmak niteliğinden yoksun bulunan işi topluca bırakma eylemi

grevin unsuru olamayacağı gibi bozuk veya yavaş iş görme durumu da işi bırakma ile ilgili olmadığından grev sayılmaz.

Madde 18. — Lokavtın tanımına ilişkindir.

Anayasanın 47 nci maddesinin gerekçesinde yer alan «lokavt hakkı da, mahiyetinden doğan farklılıklar hariç, grev hakkına muvazi olarak kanunla düzenlenecektir.» kaydına dayanılarak bu hakkın tasarıda düzenlenmesi yoluna gidilmiş ve bu madde ile tanımı yapılmıştır.

Madde 19. — Bu maddede grev ve lokavt yapılamıyacak durumlarla işler ve işyerleri gösterilmiştir.

Anayasamızın, grev hakkından söz eden 47 nci maddesinin ikinci fıkrasında: «Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve iş verenlerin hakları kanunla düzenlenir»; ve bu fıkraya ait gerekçe de: «Grev hakkı bilhassa memleketimiz gibi ona tamamen yabancı olan toplumlarda ancak bâzi kayıt ve şartlarla kabul edilebileceğinden ikinci fıkra bu hakkın düzenlenmesi ve istisnalarını kanuna bırakmıştır.» denilmektedir.

İstisnalar arasında «su, elektrik, havagazı istihsal ve dağıtma işleri» nin de bulunması, bir grev yüzünden bütün hayatı felece uğratmamak ve grev veya lokavt yapılmıyan bâzi iş yerlerinin de çalışamaz duruma düşmesini önlemek düşüncesine dayanmaktadır.

Bu maddede yazılı istisnalar Anayasamızla gerekçesinin ışığı altında düzenlenmiştir. Bu münasebetle çeşitli memleketlerin mevzuatında yer alan sınırlayıcı hükümlere örnek olmak üzere birkaçının burada belirtilmesinde, karşılaştırma imkânını sağlama bakımından fayda görülmektedir.

Finlândiya'da 12 Temmuz 1960 tarihli ve 570 sayılı Kanun grev ve lokavtı kamu hizmetlerinde yasak edip bu hizmetler arasında :

1. Deniz, hava ve demiryolları taşıma işlerini,
2. Posta, telgraf ve telefon işlerini,
3. Enerji, elektrik, gaz, su dağıtım iş yerlerini,
4. Savunma ve zabıta hizmetleriyle ceza evleri hizmetlerini,
5. Sanatoryumları,
6. İtfaiye hizmetlerini,

Saymıştır.

Japonya'da 26 Eylül 1949 tarihli ve 25 sayılı Kanun grev ve lokavt yapılmasının yasak edildiği kamu hizmetleri arasında :

1. Taşıma hizmetlerini,
2. Posta, telgraf ve telefon işlerini,
3. Gaz, su ve elektrik dağıtımını,
4. Tıbbi bakım ve kamu sağlığını,

Saymaktadır.

Çalışma ile ilgili merkezi komisyon ile mutabık kalarak, yetkili Bakan, millî ekonomiyi ciddi olarak etkileyen ve halkın günlük yaşayışını tehlikeye sokan her hangi bir işi bir yılı geçmemek üzere yukardaki hizmetler arasına sokabilmektedir.

Belçika'da, 1948 tarihli bir kanun, hayatî önem taşıyan kamu ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ilgili işlerin yapıldığı iş yerlerinde ve aynı zamanda makina ve tesisat üzerinde yapılması zaruri olan işlerle mücbir sebeplerin gerektirdiği işlerde grev ve lokavt hakkı üzerinde takyidat kabul etmiştir.

Bu örnekler de gösteriyor ki, grev ve lokavt birçok memleketlerde pozitif hukukun belirttiği kayıt ve şartlar altında başvurulmuş bir vasıta olarak kabul edilmiştir.

Madde 20. — Bu madde ile Bakanlar Kurulu grev ve lokavtı, memleketin güvenliği veya sağlığını bozacak nitelikte görürse 3 ay süre ile geri bırakabilecektir.

Buna benzer yetkilere İngiltere ve Amerika gibi demokratik memleketlerde de raslanmaktadır.

Amerika'da, bir iş kolunda veya bir iş kolunun önemli bir kısmında yapılan veya yapılması umulan bir grev veya lokavtın kamunun sağlık veya güvenliğini tehlikeye düşüreceğine ve bu yüzden

olağanüstü hal doğacağına Cumhurbaşkanı yaptıracağı inceleme sonunda kanaat getirirse en çok 80 gün süre ile grev veya lokavtı geri bırakabilmektedir.

İngiltere'de, bir grev veya lokavt, topluluğu zaruri ihtiyaç maddelerinden yoksun bırakacak nitelik ve genişlikte, yiyecek, su, aydınlatma, yakıt ve ulaştırma ihtiyaçlarının sağlanmasına engel olursa Hükümet olağanüstü hal ilân edebilir. Bu halin süresince grev veya lokavt yapılamaz.

Madde 21. — Greve karar verme yetkisi toplu sözleşmeye taraf olan sendikaya tanınmıştır. Ancak, bu sendika toplu sözleşmenin kapsamına giren işçilerin çoğunluğunu bünyesinde toplamamışsa karardan önce gizli oyla toplu sözleşmenin kapsamına giren işçilerin çoğunluğunun muvafakati alınacaktır.

Madde 22. — Bu madde ile işçi muvafakatlerinin alınmasına ilişkin işlemlerin bir kurul önünde yapılması sağlanmış, bu suretle nısap belirtilmesine ilişkin işlemlerin güvenliği korunmuştur.

Madde 23. — Bu madde taraflara grev ve lokavt kararlarını birbirine bildirme mecburiyetini yüklemektedir.

Madde 24. — Bu madde grev ve lokavt kararının Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmesine ilişkindir.

Madde 25. — Bu madde grev halinde işçilere iş yerinden ayrılma mecburiyetini yüklemektedir.

Madde 26. — Bu madde hiçbir suretle istihsal veya satışa mâruf olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zaruret bulunan işlerde faaliyetin sürekliliğini ve iş yeri güvenliğinin, makina ve döşemelerin, gereç, yapılı ve yarı yapılı maddelerin bozulmamasını sağlamak, o yoldan millî serveti korumak ve grev sona erince işçileri çalışma imkânından yoksun bırakmamak amacıyla kaleme alınmıştır.

Madde 27. — Sözleşmelerin grev veya lokavt hakkından vazgeçildiğini belirten yahut grev veya lokavt hakkını kısıtlayan hükümlerinin bâtil olacağı bu madde ile belirtilmiştir.

Madde 28. — Sosyal hukuk alanında grevin iş bağıtına son vermediği, ancak iş bağıtının askıda kalmasına sebeb olduğu kabul edilmiştir. Birçok memleket mevzuat ve tatbikatında yer alan bu prensibe tasarıda da yer verilmiştir.

Madde 29. — İşçiler üzerinde iktisadi bir baskı etkisi yapacağı ve onların çoluk çocuklarıyla perişan bir halde sokaklara dökülmesi sonucunu doğuracağı düşünülerek grev ve lokavt sebebiyle işçilerin konutlarından çıkarılmaları uygun görülmemiş ve bu madde yukarıda belirtilen gerekçenin ışığı altında kaleme alınmıştır.

Madde 30. — Grev ve lokavt süresince iş verenin greve katılmış işçilerin yerine başka işçi alması ve işçilerin de başka iş yerinde çalışması bu madde ile yasak edilmiştir.

Madde 31. — Bu madde kanuna aykırı lokavt yapılması halinde işçilerin ücret ve diğer menfaatlerinin korunmasını sağlamaktadır.

Madde 32. — Kanuna aykırı grev sebebiyle doğacak zararlara karşı iş vereni korumaktadır.

Madde 33. — Bu maddeye göre iş verenler lokavtı vesile ittihaz ederek işçileri tazminattan yoksun bırakmak amacıyla iş yerlerini kapatırlarsa bunlar hakkında İş Kanununun ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin hükümleri uygulanacaktır. Daha açık bir deyimle, lokavt yapmadan iş yerini kapatan iş veren hakkında İş Kanununun hangi maddelerinin, hangi şartlar altında uygulanması gerekiyorsa lokavtı vesile edinerek iş yerini temelli kapatan iş veren hakkında da o maddeler aynı şartlarla uygulanacaktır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tahkim

Madde 34, 35. — Tasarının 19 ncu maddesinde yazılı istisna hükmü kapsamına giren durumlarda grev ve lokavta başvurulamayacağından toplu uyuşmazlıkların çözülmesine yer vermek amacıyla kanuni tahkim müessesesi bu tasarı ile kabul edilmiş bulunmaktadır.

Bu maddeler il ve yüksek hakem kurullarının kuruluş ve görevlerini göstermektedir.

Bilindiği üzere il ve yüksek hakem kurulları ilk defa işçi ve iş verenlere lokavt hakkı tanınmadığından toplulukla iş uyuşmazlıklarını çözmek üzere 3008 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre kurulmuş ve sonra 6298 sayılı Kanunla bunların kuruluş tarzı değiştirilmiştir. Çok uzun olmayan bir uygulama süresi içinde görev ve yetkileri toplulukla iş uyuşmazlıklarının görülmesine munhasır bulunan bu kurulların teşekkül tarzları bakımından güdülen amacı sağlamaya yeterli olmadığı sonucuna varılmıştır. Durum böyle iken toplu sözleşme gibi karmaşık bir mekanizması olan ve çeşitli yönler taşıyan bir konu çevresinde çıkacak uyuşmazlıkların çözümü bu kurullara bırakılamazdı. Onun için bu kurulların, güdülen amaca, duyulan ihtiyaca uyacak yolda çeşitli ihtisas elemanlarıyla tehziz edilerek yepyeni bir hüviyet içinde kurulması gerekli görülmüştür.

Madde 36. — Bu madde kesinleşmiş bulunan il hakem kurulu kararıyla Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilen kararların toplu sözleşme hükmünde bulunduğunu göstermektedir.

Madde 37. — Bu maddede il hakem kurulu ile Yüksek Hakem Kuruluna katılacak temsilcilerde bulunması gerekli nitelik ve şartlar gösterilmiştir.

Madde 38. — Bu madde kurullara katılacak işçi temsilcilerinin kimler tarafından seçileceğini göstermektedir.

Madde 39. — Bu madde kurullara katılacak iş veren temsilcilerinin kimler tarafından seçileceğini göstermektedir.

Madde 40. — Bu madde temsilcilerin ne yoldan çağırılacağını göstermektedir.

Madde 41. — Bu madde işçi ve iş veren mümessillerinin sosyal sigorta haklarının yitirilmesini önlemek amacıyla tasarıya konulmuştur. Bu mümessiller toplantı günlerinde ücretli olarak izinli sayılmaktadırlar. Ücret bordrolarında iş verenler tarafından bunların sigorta primleri gösterilecektir. İş verenin izinli sayılan bu mümessillere ödediği ücret iş verilere Çalışma Bakanlığı tarafından ödenecektir.

Madde 42. — Bu madde tarafların her zaman için özel tahkim yoluna gidebileceklerini göstermektedir.

ALTINCI BÖLÜM

Çeşitli hükümler

Madde 43. — Toplu sözleşmenin tanımına ait birinci maddede işçi ve iş verenden ve bunların sendikalarından bahsedilmektedir. Tanımda gazeteci ve gemi adamı deyimleri bulunmadığından uygulamada bunların toplu sözleşme yapma yetkileri olup olmadığı konusunda tereddüdedilebilmesi ihtimalini gidermek amacıyla bu maddenin konulması gerekli görülmüştür.

Madde 44. — Tasarının kabul ettiği ilkeye göre her ne kadar toplu sözleşme yapma yetkisi sendikalara tanınmış ise de bu durum sınırlayıcı bir anlam taşımamaktadır. Tevkil edilmek veya tüzüklerinde gösterilmek suretiyle sendikaların üst kademelerini teşkil eden birlik, federasyon ve konfederasyon gibi meslekî kurulların da toplu sözleşme yapabileceklerini ve bu takdirde sendikalara düşen hak ve mesuliyet hükümlerinin bu üst kurullara uygulanacağını göstermek amacıyla bu madde kaleme alınmıştır.

Bu maddenin tetkikinden de anlaşılacağı üzere sendikalar tarafından tevkil edilen üst kurullar sendikaların yetkilerini kullanmak suretiyle toplu sözleşme, grev, lokavt, özel ve kanuni tahkim konularında taraf olarak sendikaların yerini alabileceklerdir. Sendikalara ilişkin yetkilerin üst kurullar tarafından kullanılması halinde kanunda yazılı mesuliyet hükümleri de sendikaların yerini alan üst kurullara uygulanacaktır.

Madde 45. — Aylık veya ücretleri kanunla belirtilmiş bulunanlardan iş veren veya iş veren vekili sıfatı ile bir iş yerinde görev almış kimselerin bu kanunda belirtilen hak ve mesuliyet hükümleri dışında bırakılmamış olduğunu açıklamak amacı ile bu madde kaleme alınmıştır.

Madde 46. — 3008 sayılı İş Kanunu birinci maddesi ile müdürleri, idare memurlarını ve genel olarak işin yönetim ve yürütümünü görevini gören kimseleri «iş veren vekili» olarak tanımlamıştır. Bu tanımlamaya göre bir iş yerinde, iş veren vekili niteliğinde birkaç kişi bulunabilir. Madde ge-

rek bu yönden gerek toplu sözleşmede taraf olarak hareket edecek iş veren vekilinin yetkileri ve sorumlulukları yönünden doğabilecek tereddütleri önlemek amacıyla kaleme alınmıştır.

Madde 47. — Bu madde ile çıkarılacak tüzüğe atıf yapılmıştır.

Madde 48. — Bu madde 47 nci madde gereğince yapılacak masrafları karşılamak üzere Çalışma Bakanlığı bütçesine ödenek konulmasını âmir bulunmaktadır.

Madde 49. — Toplu sözleşmelerin iş yerlerinin görülebilecek yerlerine asılması mecburiyetini yüklemektedir.

Madde 50. — Toplu sözleşme hükümlerinin düzenlenmesine ilişkin maddedir.

Madde 51. — Bu madde ile sosyal hukuk bakımından korunması gerekli işçilere ilişkinliği sebebiyle toplu sözleşme ve bununla ilgili işlemlerin resim ve harardan muaf tutulması uygun görülmüştür.

YEDİNCİ BÖLÜM

Cezai hükümler

Madde 52, 53, 54, 55, 56, 57 ve 58. Bu maddeler tasarıda yazılı mecburiyet ve yasaklama hükümlerine aykırı davranışlara uygulanacak hükümleri göstermektedir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Geçici hükümler

Geçici madde 1. — Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce İl ve Yüksek Hakem Kurullarına gelmiş olan toplulukla iş uyumsuzluklarına ilişkin işlemlerin kanunun yürürlüğe girmesinden sonra olduğu halde bırakılarak bu kanun hükümlerince bir sonuca bağlanması gerektiğinden toplulukla iş uyumsuzluklarına ilişkin işlemli evrak ve dosyaların nerelere verileceğini göstermektedir.

Geçici madde 2. — 47 nci maddede yazılı tüzüğün hazırlanması ve yürürlüğe girmesi arasında geçecek süre içinde Hakem Kurulları faaliyetlerinin sürekliliğini aksatmamak amacıyla «Toplulukla İş Uyumsuzluklarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi» nin gerekli maddelerinin yürürlüğünü sağlamak bakımından bu madde tasarıya sokulmuştur.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Son hükümler

Madde 59. — Bu kanunla ortadan kaldırılan kanun maddeleri gösterilmiştir.

Bilindiği üzere Borçlar Kanunumuz İsviçre Borçlar Kanunundan tercüme yoluyla iktibas edilmiştir. İsviçre'de 28 Eylül 1956 tarihinde kabul edilen ve 1 . 1 . 1957 de yürürlüğe giren özel bir Kanun (LOI FEDERALE permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail) Borçlar Kanunumuzun 316 ve 317 nci maddelerine tekabül eden ve toplu sözleşmelerle ilgili olan 322 ve 323 nci maddelerini kaldırarak yerine yeni ve daha etraflı hükümler koymuştur.

İsviçre Borçlar Kanununda yer alan bu değişiklik toplu sözleşmeleri düzenleyen kanunun bünyesi içinde yapılmış olduğundan, biz de Borçlar Kanunumuzun 316 ve 317 nci maddelerini kaldırma ve toplu sözleşmelere ait hükümlerle grev ve lokavta ait hükümleri hususi ve bağımsız bir nitelik taşıyan bu kanunun bünyesi içinde toplamayı uygun bulduk.

Madde 60. — Yürürlük tarihini göstermektedir.

Madde 61. — Yürütmeye memur organı göstermektedir.

Geçici Komisyon raporu

Cumhuriyet Senatosu
Sendikalar kanun teklifi ile
İşçi ve İş Veren Sendikaları
kanunu tasarısını ve Toplu
Sözleşme, Grev ve Lokavt
kanunu tasarısını incelemekle
görevli Geçici Komisyon
Esas No. : 1/217
Karar No. : 2

11 . 6 . 1963

Yüksek Başkanlığa

Komisyonumuz Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt kanunu tasarısının Millet Meclisinin 26 Nisan 1963 günkü 78 nei Birleşiminde ivedilikle kabul edilmiş olan metnini, Bursa Milletvekili İbrahim Öktem, İstanbul Milletvekili Coşkun Kırca, Trabzon Milletvekili Ali Şakir Ağanoğlu ve İzmir Milletvekili Şeref Bakşık'ın Sendikalar kanunu teklifi ile İşçi ve İş Veren Sendikaları kanunu tasarısının Millet Meclisinin aynı birleşiminde birleştirilerek görüşülmek suretiyle ivedilikle kabul edilmiş olan metniyle ilgilerini de göz önünde tutmak suretiyle Hükümet adına Çalışma Bakanının Başkanlığında Adalet ve Çalışma Bakanlıklarının yüksek dereceli memurlarından kurulu bir heyetin huzurunda incelemiş ve aşağıdaki hususları kararlaştırmıştır :

1. — Komisyonumuz, kanun metnini esas itibariyle uygun görmüştür.
2. — Komisyonumuz, 1 nei maddeyi aynen kabul etmiştir.
3. — Komisyonumuz, 2 nei maddeye, fesihden gayri feshin ihbarı şikkını da eklemeyi uygun görmüştür.
4. — Komisyonumuz, 3 neü maddenin mevcut metnini 1 nei bent olarak aynen kabul etmiş ve maddeye 2 nei bent olarak, bu kanuna göre yapılan Toplu İş Sözleşmesi ile Borçlar Kanununun 316 ve 317 nei maddelerine göre yapılabilecek olan umumi mukavele arasında birincisi lehine bir hiyerarşi tesis eden hükümler eklemeyi uygun görmüştür. Gerçekten, bâzı hallerde, özellikle, henüz işçi sendikalarının kurulamadığı veyahut bu kanun gereğince Toplu İş Sözleşmesi yapabileme ehliyetini iktisabedemediği hallerde hükmi şahsiyeti haiz olmayan işçi gruplarına ve Toplu İş Sözleşmesini bu kanuna göre yapma ehliyetini iktisabedemiyen. İşçi Sendikalarına Borçlar Kanununun mezkûr maddelerine göre umumi mukavele yapma imkânının tanınması Millet Meclisince kabul edilen metinde uygun görülmüş olmakla beraber, bu kanuna göre akdedilen Toplu İş Sözleşmesi ile Borçlar Kanununa göre akdedilen umumi mukavele arasında birinci lehine hiyerarşi tesis eden hükümlerin sarahaten vaz'ı unutulmuştur. Bu hüküm sayesinde bu husus da sarahatle düzenlenmiş olmaktadır.
5. — Komisyonumuz, 4 neü maddeyi redaksiyona mütaallik bâzı değişikliklerle kabul etmiştir.
6. — Komisyonumuz, 5 nei maddeyi redaksiyona mütaallik bâzı değişikliklerle kabul etmiştir.
7. — Komisyonumuz, 6 nei maddeyi, 2 nei fıkrasındaki feshi ihbar süresinin başlangıcını sözleşmesinin uygulanması tarihi yerine teşekkülden ayrılma tarihi olarak değiştirmek suretiyle kabul etmiştir. Aksi halde, bu hükmün tatbikine imkân olamayacağı ve Millet Meclisince kabul edilmiş olan metnin hakiki maksadının da bu olduğu şüphesizdir.
8. — Komisyonumuz, 7 nei maddeyi aynen kabul etmiştir.
9. — Komisyonumuz, 8 nei maddeyi redaksiyona mütaallik bir değişiklikle kabul etmiştir.
10. — Komisyonumuz, 9 neu maddeyi aynen kabul etmiştir.
11. — Komisyonumuz, 10 neu maddeyi aynen kabul etmiştir.
12. — Komisyonumuz, 11 nei maddeyi aynen kabul etmiştir.
13. — Komisyonumuz, 12 nei maddeyi aynen kabul etmiştir.

14. — Komisyonumuz, 13 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.
15. — Komisyonumuz, 14 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.
16. — Komisyonumuz, 15 nci maddeyi, 1 nci fıkrasını daha sarıh bir şekilde sokarak kabul etmiştir.
17. — Komisyonumuz, 16 nci maddeyi, Çalışma Bakanlığında bir Toplu İş Sözleşmesi sicili kuran yeni bir hüküm eklemek suretiyle yeniden kaleme almıştır.
18. — Komisyonumuz, 17 nci maddeyi redaksiyona mütaallik bâzı değişikliklerle kabul etmiştir.
19. — Komisyonumuz, 18 nci maddenin 2 nci fıkrasının başında yer alan lokavtın amacına mütaallik ibareyi çıkarmıştır. Gerçekten, grev hakkı hem iktisadi, hem de sosyal amacı olan bir sosyal hak olduğu halde, lokavt hakkı sosyal haklar arasında yer almayan ve bir kanunla düzenlenmesinin gerekçesi sadece iktisadi olan bir haktır.
20. — Komisyonumuz, 19 nci maddenin 2 nci bendinde redaksiyona mütaallik bâzı değişiklikler yapmıştır. Komisyonumuz, ayrıca, 3-nü bende müracaat ve karar sürelerine dair bâzı zaruri ilâveler yapmıştır. Komisyonumuz, 3 nci bendin 10 ve 11 nci fıkralarını kanun tekniği bakımından bu maddeden çıkarmış ve bu hususun 20 nci maddede tanzim edilmesini uygun görmüştür.
21. — Komisyonumuz, 20 nci maddeye 9 nci bent olarak 19 nci maddenin 3 nci bendinden çıkardığı 10 ve 11 nci fıkralarda tanzim edilen grev ve lokavt yasağını eklemiştir.
22. — Komisyonumuz, 21 nci maddede redaksiyona mütaallik bâzı değişiklikler yapmış ve Yüksek Uzlaştırma Kuruluna Danıştayıdan seçilecek olan daire başkanının Danıştay dâva daireleri başkanlarından biri olmasını gerektiren bir ilâve yapmıştır.
23. — Komisyonumuz, 22 nci maddede bahis konusu olan grevin kanuni bir grev olduğu açık bulunduğu cihetle, bu maddenin başındaki «kanuni» kelimesini çıkartmıştır.
24. — Komisyonumuz, 23 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.
25. — Komisyonumuz, 24 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.
26. — Komisyonumuz, 25 nci maddeyi redaksiyona mütaallik bâzı değişikliklerle kabul etmiştir.
27. — Komisyonumuz, 26 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.
28. — Komisyonumuz, 27 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.
29. — Komisyonumuz, 28 nci maddenin 1 nci fıkrasını, gerçek maksadı daha iyi belirten bir tarzda değiştirmiştir. Gerçekten, Millet Meclisince kabul edilmiş metin, 21 nci madde gereğince bir grev veya lokavtın geciktirilmesi takdirinde grev veya lokavtın fiilen yapılmamış olması halinde dahi işçilerin iş veren tarafından çıkarılmasına imkân vermektedir. Maksadın bu olmadığı aşikârdır.
30. — Komisyonumuz, 29 nci maddeyi, matlabını değiştirerek aynen kabul etmiştir.
31. — Komisyonumuz, 30 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.
32. — Komisyonumuz, 31 nci maddedeki «grev bekçisi» terimini, maksadı daha iyi ifade eden «grev gözcüsü» terimiyle değiştirmiştir.
33. — Komisyonumuz, 32 nci maddedeki «lokavt denetçisi» terimini de, 31 nci maddede yapılan değişikliğe mütenazır olarak «lokavt gözcüsü» olarak değiştirmiştir.
34. — Komisyonumuz, 33 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.
35. — Komisyonumuz, 34 nci maddede İzmir'de de gazete ile ilân yapılması mecburiyetini kaldırarak kabul etmiştir.
36. — Komisyonumuz, 35 nci maddeyi redaksiyona mütaallik bâzı değişikliklerle kabul etmiştir.
37. — Komisyonumuz, 36 nci maddede 3 nci bendi 1 nci bent olarak kabul etmiş ve diğer bentlerin numaraları buna göre teselsül ettirilerek değiştirilmiştir. Komisyonumuz, ayrıca, bu kurulun tarafsızlığının bir garantisi olarak kurul başkanının Yargıtayın iş dâvalarına bakan

dairesinin başkanı olmasını uygun görmüş ve bundan başka, Danıştaydan seçilecek daire başkanının da dâva daireleri başkanlarından biri olacağını tasrih eylemiştir.

38. — Komisyonumuz, 37 nci maddeyi redaksiyona mütaallik bâzı değişikliklerle kabul etmiştir.

39. — Komisyonumuz, 38 nci maddede redaksiyona mütaallik bâzı ekler yaptıktan başka, bu maddeye, gerek il hakem kurullarına, gerek Yüksek Hakem Kuruluna şâmil olmak üzere, bunların üyelerinin siyasi partilerin yönetim kurullarında görev almamış kimselerden seçilmesi esasını koymayı uygun görmüştür. Bu hüküm, bu suretle, il hakem kurulları üyeliğine seçilme ehliyeti bakımından zaruri bir tahdit getirdikten başka, Yüksek Hakem Kurulu bakımından işçi ve iş verenler adına seçilen hakemler için mevudolan ve 36 nci maddeden bu maddeye aktarılan tahdidi de hafifletmiş olmaktadır. Gerçekten, Yüksek Hakem Kuruluna işçi ve iş verenler adına seçilen hakemlerin alemlak siyasi parti üyesi dahi olmaması yolundaki yasak pratik görülmemiştir.

40. — Komisyonumuz, 39 ncu maddeyi aynen kabul etmiştir.

41. — Komisyonumuz, 40 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.

42. — Komisyonumuz, 41 nci maddeyi de aynen kabul etmiştir.

43. — Komisyonumuz, 42 nci maddeyi de aynen kabul etmiştir.

44. — Komisyonumuz, 43 nci maddeyi de aynen kabul etmiştir.

45. — Komisyonumuz, 44 nci maddede söz konusu tüzükte uzlaştırma kurullarında derpiş edilmesini sağlıyan bâzı ilâveler yapmıştır.

46. — Komisyonumuz, 45 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.

47. — Komisyonumuz, 46 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.

48. — Komisyonumuz, 47 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.

49. — Komisyonumuz, 48 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.

50. — Komisyonumuz, 49 ncu maddenin 1 nci fıkrasında mevudolan «Noter hâreleri bu hükmün dışındadır.» cümlesini, aynı fıkranın kendisiyle tenakuz teşkil ettiği cihetle çıkartmıştır.

51. — Komisyonumuz, 50 nci maddeyi redaksiyona mütaallik bir değişiklikle kabul etmiştir.

52. — Komisyonumuz, 51 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.

53. — Komisyonumuz, 52 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.

54. — Komisyonumuz, 53 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.

55. — Komisyonumuz, 54 nci maddede söz konusu kanun dışı grevin veya lokavtın vukubulmuş olmasını bir suç unsuru olarak sarahaten metne eklemeyi ve tekerür halinde verilecek para cezasının asgari haddini iki yüz liraya indirmeyi uygun görmüştür.

56. — Komisyonumuz, 55 nci maddede de 54 nci maddede yaptığı ilk değişikliğe mütenazar değişikliği yapmıştır.

57. — Komisyonumuz, 56 nci maddede de 54 nci maddede yaptığı ilk değişikliğe mütenazar değişikliği yapmıştır.

58. — Komisyonumuz, 57 nci maddede de 54 nci maddede yaptığı ilk değişikliğe mütenazar değişikliği yapmıştır.

59. — Komisyonumuz, 58 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.

60. — Komisyonumuz, 59 ncu maddeyi aynen kabul etmiştir.

61. — Komisyonumuz, 60 nci maddeyi de aynen kabul etmiştir.

62. — Komisyonumuz, 61 nci maddeyi redaksiyona mütaallik bir değişiklikle kabul etmiştir.

63. — Komisyonumuz, 62 nci maddeyi aynen kabul etmiştir.

64. — Komisyonumuz, 63 nci maddeyi, 31 nci maddede yaptığı değişikliğe mütenazar bir surette değiştirerek kabul etmiştir.

65. — Komisyonumuz, 1 nci geçici maddeyi aynen kabul etmiştir.

66. — Komisyonumuz, 2 nci geçici maddeyi aynen kabul etmiştir.

67. — Komisyonumuz, 3 n  geçici maddeyi, redaksiyona mütaallik bâzi değişikliklerle kabul etmiştir.

68. — Komisyonumuz, 64 n  maddeyi aynen kabul etmiştir.

69. — Komisyonumuz, 65 nei maddeyi, 44 n  maddede yaptığı değişikliğe mütenazır değişikliklerle kabul etmiştir.

70. — Komisyonumuz, 66 ncı maddeyi aynen kabul etmiştir.

71. — Genel Kurulda  ncelik ve ivedilikle görüşülmek üzere Yüksek Başkanlığa sunulur.

Başkan	Sözcü	K�tip	Tabi� �ye
Bursa	Cumhurbaşkanınca S. �.	Ordu	S. Karaman
38 nei maddeye muhalifim	<i>A. Artus</i>	ř. Köksal	
söz hakkım mahfuz		İmzada bulunamadı	
<i>ř. Kayalar</i>			
Tabi� �ye	Adana	Kastamonu	Konya
<i>S. Küçük</i>	Söz hakkım mahfuz	R. Arıkan	<i>M. Dinekli</i>
	<i>M. �naldı</i>	İmzada bulunamadı	

MİLLET MECLİSİNİN KABUL ETTİĞİ METİN

Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt Kanunu

BİRİNCİ BÖLÜM

Toplu iş sözleşmesi

Tanım

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 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 ve toplu iş sözleşmesine kılma yazılı olmadıkça muteber değildir.

Toplu iş sözleşmesinin hükmü

MADDE 3. — 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.

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 feshedeceğini 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, bir yılın geçmesinden sonra hüküm ifade etmek üzere, aynı yılın bitiminden üç ay önce bildirmek şartıyla sözleşmeyi feshedebilir.

Toplu iş sözleşmesinin fesih ve infisahını gerektirmiyen haller

MADDE 5. — Toplu iş sözleşmesinde taraf olan sendika veya federasyonların feshi veya infisahı yahut faaliyetten alıkonulmuş 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 alıkonulması dolayı-

ANAYASA VE ADALET, SOSYAL İŞLER VE BÜTÇE KOMİSYONLARINDAN KURULU
GEÇİCİ KOMİSYONUN KABUL ETTİĞİ METİN

Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt Kanunu

BİRİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesi

Tanım

MADDE 1. — Millet Meclisi metninin 1 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

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. — 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.

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 için sonuna kadar uygulanır.

Toplu iş sözleşmesi belirsiz bir süre için yapılmışsa, taraflardan herbiri, bir yılın geçmesinden sonra hüküm ifade etmek üzere, üç ay önce bildirmek şartıyla sözleşmeyi feshedebilir.

Toplu iş sözleşmesinin feshi ve 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 dolayı-

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

siyle belirsiz süreli toplu iş sözleşmesinin feshini bildirmek imkânsız olursa, fesih veya infisah yahut faaliyetten alıkonulma tarihinden başlayarak üçüncü ayın sonunda toplu iş sözleşmesi münfesihi sayılır. Faaliyetten alıkonulmuş sendika veya federasyon, bu üç aylık 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, sözleşmesinin değiştirilmesi veya yenilenmesi suretiyle getirilen hükümler dışında, o sözleşme ile bağlı kalır.

Toplu iş sözleşmesinin belirsiz bir süre için yapılmış olması halinde, sözleşmenin uygulanmasından başlayarak bir yılın geçmesinden sonra hüküm ifade etmek üzere, aynı yılın bitiminden üç ay önce bildirilmek 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, o iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi sendikası, aynı nitelikte işçi federasyonu yoksa, 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 kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için, mensubu olan iş verenlere 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 verenlere ait iş yerlerinde çalışan bütün işçileri veya 3 ncü bent gereğince bunların bir kısmını kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir iş veren, kendisine ait iş yeri veya iş yerlerinde çalışan bütün işçileri veya 3 ncü bent gereğince bunların bir kısmını kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

3. Bir iş yerinde çeşitli işçi kategorilerini temsil eden işçi sendikaları, işin niteliğinden ötürü zorunluk bulunan hallerde, ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapmaya, o iş yerinde bahis konusu işçi kategorisine mensup işçilerin çoğunluğunu temsil etmek şartıyla yetkilidirler; zorunluk bulunup bulunmadığına, ilgili işçi veya iş veren sendikasının veyahut iş verenin yahut Çalışma Bakanlığının başvurması üzerine, Yüksek Hakem Kurulu karar verir.

Bu bent hükmü sadece deniz ve hava ulaştırması kollarında uygulanır.

Geçici Ko. kabul ettiği metin

siyle belirsiz süreli toplu iş sözleşmesinin feshini bildirmek imkânsız olursa, fesih veya infisah yahut faaliyetten menedilme tarihinden başlayarak birinci yılın sonunda toplu iş sözleşmesi münfe-sih sayılır. Faaliyetten menedilmiş sendika veya federasyon, bu süre içerisinde yeniden faaliyete geçerse, bu fıkra hükmü uygulanmaz.

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.

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, sözleşmesinin 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. — Millet Meclisi metninin 7 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

4. 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 aidatını 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 bölgelerin çalışma şartlarına uymuyorsa, bu hükümleri, sözleşmenin genel niteliği ve işleyişi-ne hanel getirmemek şartıyla, teşmil kararının dışında tutabilir.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin kısmen veya tamamen ortadan kalkması ile teşmil kararı da, sözleşmenin ortadan kalkan hükümlerine aidolduğu ölçüde, kısmen veya tamamen ortadan kalkmış olur.

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

Toplu iş sözleşmesinde yer alan özel tahkim hakkındaki hükümler teşmil edilemez.

Teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri, bu sözleşmenin kapsadığı iş yerlerinde uygulan ve teşmil konusu olmıyan diğer toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilen toplu iş sözleşmesine ay-kırı hükümlerinin yerini alır; ancak, teşmil edilmemiş toplu iş sözleşmelerinde işçiler lehine mevcut hükümler saklıdır.

7 nci maddenin 4 ncü 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 olmıyan iş veren sendikalarını ve bu federasyon veya sendikalara mensup olmıyan 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 olmıyan iş verenleri.

Toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahiptir.

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

2. Bir iş kolundaki iş yerlerini kapsayan 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 veyahut iş veren veya birlikte hareket eden iş verenler, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işçi sendikasını veya sendikalarını toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahiptir.

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 bölgelerin çalışma şartlarına uymuyorsa, bu hükümleri, sözleşmenin genel niteliği ve işleyişine hâlel getirmemek şartıyla, teşmil kararının dışında tutabilir.

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

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

Toplu iş sözleşmesinde yer alan özel tahkim hakkındaki hükümler teşmil edilemez.

Teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri, bu sözleşmenin kapsadığı iş yerlerinde uygulanan ve teşmil konusu olmıyan 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 4 ncü bendi hükümleri teşmil halinde de uygulanır.

MADDE 9. — Millet Meclisi metninin 9 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Çağrılan 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 yapılan 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 bildiriye 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 yazılı bildiri tarihinden başlayarak üç iş günü içinde mahallin iş dâvalarına bakmakla görevli 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

Geçici Ko. kabul ettiği metin

Toplu görüşme

MADDE 10. — Millet Meclisi metninin 10 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

Çağrı yetkisi üzerinde uyumsuzluk

MADDE 11. — Millet Meclisi metninin 11 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tesbitinde usul

MADDE 12. — Millet Meclisi metninin 12 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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 tâbidir.

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.

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 çağrıyı yapmış olan tarafca imzadan başlayarak altı iş günü içinde görüşmenin yapıldığı yerin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir. Toplu iş sözleşmesi bir işkolunu 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. Toplu görüşme yapılamamışsa, veya bu görüşme sonunda bir anlaşmaya varılamamışsa, karşılıklı teklif ve itirazları da gösterir bir tutanak dört nüsha halinde düzenlenerek, çağrıyı yapmış olan tarafca, altı iş günü içinde toplu görüşmenin yapıldığı yerin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir. Toplu görüşme bir iş kolunu kapsıyacak bir toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi için yapılmışsa, tutanaklar Çalışma Bakanlığına gönderilir.

Uzlaştırma

MADDE 15. — 14 nci maddeye göre yetkili oldukları hallerde Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığı, söz konusu maddede bahsi geçen tutanağın alındığı tarihten başlayarak altı iş günü içinde, bu tutanağın tarihinden itibaren oniki iş günü içerisinde bir uzlaştırma toplantısı tertipliyerek bu toplantının yer, gün ve saatini taraflara bildirir. Çalışma Bakanlığının yetkili olduğu hallerde, toplantı Ankara'da yapılır.

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

Geçici Ko. kabul ettiği metin

Toplu iş sözleşmesinin yapılması

MADDE 13. — Millet Meclisi metninin 13 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Uyuşmazlık ve uzlaştırma

Uyuşmazlığın tesbiti

MADDE 14. — Millet Meclisi metninin 14 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

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, bu tutanağın tarihinden itibaren oniki iş günü içerisinde bir uzlaştırma toplantısı tertipler Bakanlık veya müdürlük bu toplantının yer, gün ve saatini toplantı gününden en az üç iş günü önce taraflara bildirir. Çalışma Bakanlığının yetkili olduğu hallerde, toplantı Ankara'da yapılır.

Taraflar, bu toplantıya 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 veyahut Çalışma Bakanı veya görevlendireceği yüksek dereceli bir Bakanlık memuru toplantıda hazır bulunur.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Toplantıda, iki aracı önce bir üçüncü tarafsız aracı seçerler. Bu seçim ilk toplantıdan itibaren altı iş günü içinde yapılmadığı takdirde, mahallin iş dâvalarına bakmaya yetkili mahkeme, üçüncü tarafsız aracıyı seçer, yapılması bahis konusu toplu iş sözleşmesi bir iş kolunu kapsıyacak ise, bu halde, üçüncü tarafsız aracıyı 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 gelmemişse, tarafsız aracı seçmemişse, uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılmadan geçmişse veya toplantı sonucunda Uzlaştırma Kurulunca alınan uzlaştırma kararını taraflar kabul etmemişlerse, toplantıya Bölge Çalışma Müdürlüğünü veya Çalışma Bakanlığını temsilen katılan memur, bir tutanak düzenler. Bu tutanak, 14 ncü maddede gösterilen mercilere gönderilir.

Tutanaklar

MADDE 16. — Bu kanun gereğince düzenlenip Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilen tutanak ve yazıların birer nüshası, müdürlükçe, alındığı tarihten başlayarak üç iş günü içinde Çalışma Bakanlığına gönderilir; bir nüshası da dosyasında saklıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Grev ve lokavt

Grevin tanımı

MADDE 17. — İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir işkolu veya iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşmaları üzerine 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 kanundaki şart, usul, şekil ve sürelerle uygun olarak yapılan greve, kanuni grev; bu amacın dışında ve bu kanundaki şart, usul, şekil ve sürelerle uyulmaksızın yapılan greve, kanun dışı grev denilir.

Lokavtın tanımı

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

İş verenlerin işçilerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla ve bu kanundaki şart, usul, şekil ve sürelerle uygun olarak yapılan lokavta, kanuni lokavt; bu amacın dışında ve bu kanundaki şart, usul, şekil ve sürelerle uyulmaksızın yapılan lokavta, kanun dışı lokavt denilir.

Geçici Ko. kabul ettiği metin

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

Ulaştırma 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 hükmündendir.

Taraflardan biri uzlaştırma toplantısına gelmemişse, tarafsız aracı seçmemişse, uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılmadan geçmişse veya toplantı sonucunda Uzlaştırma Kurulunca alınan uzlaştırma kararını taraflar kabul etmemişlerse, toplantıya Bölge Çalışma Müdürlüğünü veya Çalışma Bakanlığını temsilen katılan memur, bir tutanak düzenler. Bu tutanak, 14 ncü maddede gösterilen mercilere gönderilir.

Tutanaklar

MADDE 16. — Bu kanun gereğince düzenlenip 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 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 tanımı

MADDE 17. — İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolu veya iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşmaları üzerine 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 ve bu kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan greve, kanun dışı grev denilir.

Lokavtın tanımı

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

Bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt, kanuni lokavt; bu kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan lokavta, kanun dışı lokavt denilir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Grev ve lokavt yetkisi

MADDE 19. — 1. 7 ve 9 ncu maddeler gereğince yetkili işçi teşekkülü tarafından toplu görüşmeye çağrılan iş veren teşekkülünün veya iş verenin toplu görüşmeye gelmemesi veyahut bu görüşmede kendisini temsil ettirmemesi halinde, toplu görüşme çağrısında bulunan işçi teşekkülünün, toplu görüşmede kendisini temsil ettirmiyen iş veren teşekkülünün mensubu iş verenlere veyahut toplu görüşmeye gelmiyen veya kendisini temsil ettirmiyen iş verene karşı, greve karar verme yetkisi vardır.

7 ve 9 ncu maddeler gereğince yetkili iş veren teşekkülü veya iş veren tarafından toplu görüşmeye çağrılan işçi teşekkülünün toplu görüşmede kendisini temsil ettirmemesi halinde, toplu görüşme çağrısında bulunan iş veren teşekkülünün veya iş verenin, lokavta karar verme yetkisi vardır.

2. Uzlaştırma Kurulunun tavsiyeleri üzerinde anlaşma olmadığı takdirde, toplu görüşmede taraf olan işçi teşekkülünün, anlaşmaya yanaşmayan iş veren teşekkülünün mensubu iş verenlere veya iş verene karşı, greve karar verme yetkisi ve toplu görüşmede taraf olan iş veren teşekkülü veya iş verenin de, lokavta karar verme yetkisi vardır.

3. İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat, örf ve âdet veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesiyle 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 iş verenlere ait iş yerlerinde greve karar verme yetkisi vardır.

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

Bu bendin 1 nci fıkrasına göre greve veya 2 nci 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 tertiplemiş ve bu toplantının zikri geçen maddenin son fıkrası gereğince taraflar arasında bir uzlaşmaya varılmaksızın sona ermiş bulunması; ve bir hakkın ihlâl edildiğini ileri süren işçi teşekkülü yahut iş veren veya iş veren teşekkülüne karşı tarafa özel tahkime başvurmak için uyuşmazlığın her hangi bir safhasında yapılmış olan teklifin kabul edilmiş olması gereklidir. Çalışma Bakanlığı, uygun görürse, bu fıkrada söz konusu uzlaştırma toplantısının Bölge Çalışma Müdürlüğünce mahallinde tertipleneceğini, bahis konusu süreleri geçirmeksizin, taraflara ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirebilir.

Bu bendin 3 ncu fıkrası uyarınca özel tahkime başvurulması hususunda anlaşmaya varılmış olup da tarafların tahkimnamenin imzalanmamasından itibaren altı iş günü içinde hakem veya hakemlerin seçimini tamamlayamamaları takdirinde, mahallin iş dâvalarına bakmakla görevli mahkeme veya uyuşmazlık bir iş kolu çapında ise Yargıtay Birinci Başkanı veya vekili, hakem veya hakemlerin seçimini tamamlar.

Bu bendin 1 nci fıkrasına göre greve veya 2 nci fıkrasına göre lokavta karar verilmesi halinde, uyuşmazlıkta taraf olanlardan birinin veya Çalışma Bakanlığının esas hakkında dâva açılmadan önce veya dâva sırasında başvurması 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.

Bu bendin 5 nci fıkrasının uygulanmasında görevli mahkeme uyuşmazlık ile kanunen görevli olan mahkemedir. Dâva açılmadan önce grev veya lokavtı durdurma kararının en çabuk nerede yerine getirilmesi mümkünse, bu karar o yerin iş dâvalarına bakmakla görevli mahkeme tarafından

Geçici Ko. kabul ettiği metin

Grev ve lokavt yetkisi

MADDE 19. — 1. 7 ve 9 ncu maddeler gereğince yetkili işçi teşekkülü tarafından toplu görüşmeye çağrılan iş veren teşekkülünün veya iş verenin toplu görüşmeye gelmemesi veyahut bu görüşmede kendisini temsil ettirmemesi halinde, toplu görüşme çağrısında bulunan işçi teşekkülünün, toplu görüşmede kendisini temsil ettirmiyen iş veren teşekkülünün mensubu iş verenlere veyahut toplu görüşmeye gelmiyen veya kendisini temsil ettirmiyen iş verene karşı, greve karar verme yetkisi vardır.

7 ve 9 ncu maddeler gereğince yetkili iş veren teşekkülü veya iş veren tarafından toplu görüşmeye çağrılan işçi teşekkülünün toplu görüşmede kendisini temsil ettirmemesi halinde, toplu görüşme çağrısında bulunan iş veren teşekkülünün veya iş verenin, lokavta karar verme yetkisi vardır.

2. 14 ncü maddedeki Uzlaştırma Kurulunun tavsiyeleri üzerinde anlaşma olmadığı takdirde; toplu görüşmede taraf olan işçi teşekkülünün, anlaşmaya yanaşmayan iş veren teşekkülünün mensubu iş verenlere veya iş verene karşı greve; ve toplu görüşmede taraf olan iş veren teşekkülü veya iş verenin de, lokavta karar verme yetkisi vardır.

3. İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat, örf ve âdet veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesiyle 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 iş verenlere ait iş yerlerinde greve karar verme yetkisi vardır.

İş verene veya iş veren teşekkülüne mevzuat, örf ve âdet 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 iş verenlere ait iş yerlerinde ve iş verenin de kendisine ait iş yerlerinde lokavta karar verme yetkisi vardır.

Bu bendin 1 nci fıkrasına göre greve veya 2 nci 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 tertiplemiş ve bu toplantının zikri geçen maddenin son fıkrası gereğince taraflar arasında bir uzlaşmaya varılmaksızın sona ermiş bulunması; ve bir hakkın ihlâl edildiğini ileri süren işçi teşekkülü yahut iş veren veya iş veren teşekkülünce karşı tarafa özel tahkime başvurmak için uyuşmazlığın her hangi bir safhasında yapılmış olan teklifin altı iş günü içinde kabul edilmemiş olması gereklidir. Çalışma Bakanlığı, uygun görürse, bu fıkrada 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 tahkime başvurulması hususunda anlaşmaya varılmış olup da tarafların tahkimnamenin imzalanmamasından itibaren altı iş günü içinde hakem veya hakemlerin seçimini tamamlayamamaları takdirinde, mahallin iş dâvalarına bakmakla görevli mahkeme veya uyuşmazlık bir iş kolu çapında ise Yargıtay Birinci Başkanı veya vekili, hakem veya hakemlerin seçimini taraflardan birinin müracaatı üzerine altı iş günü içinde tamamlar.

Bu bendin 1 nci fıkrasına göre greve veya 2 nci fıkrasına göre lokavta karar verilmesi halinde, uyuşmazlıkta taraf olanlardan birinin veya Çalışma Bakanlığının esas hakkında dâva açılmadan önce veya dâva sırasında başvurması 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.

Bu bendin 5 nci fıkrasının uygulanmasında görevli mahkeme uyuşmazlık ile kanunen görevli olan mahkemedir. Dâva açılmadan önce grev veya lokavtı durdurma kararının en çabuk nerede ye-

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

da verilebilir. Dâvanın açılmasından sonra ise, görevli mahkeme, bu kararın diğer bir yerde daha çabuk yerine getirileceğini mümkün görürse, bu hususa karar vermek üzere o yerin iş dâvalarına bakmakla görevli mahkemeyi naip tâyin edebilir.

Mahkeme, bu bent gereğince grev veya lokavtın durdurulması hakkındaki istemi alınca, derhal ve acele kaydiyle tarafları çağırır ve gelmeseler bile gereken kararı verir. Acele hallerde, taraflar çağrılmaksızın 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.

Bu bendin 3 ncü fıkrası uyarınca özel tahkime başvurulması hususunda anlaşma olmuşsa, her halde, tahkimnamenin imzalanmasının ertesi günü grev veya lokavta son verilir.

Her halde, grev veya lokavta, esas hakkındaki mahkeme hükmünün tebliği ile son verilir.

4. 1 ve 2 nci bentlere göre greve veya lokavta, karar verme yetkisine sahibolan taraflar, özel tahkime başvurmakta serbestirler.

Bu maddede zikri geçen hallerde greve veya lokavta karar verilmesi caiz değilse, taraflar, özel veya kanuni tahkime başvurmakta serbestirler.

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, dispanser, eczane gibi sağlıkla ilgili iş yerlerinde;

4. Can veya mal kurtarma işlerinde;

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

6. Seyir halindeki gemi, uçak, tren ve karayolu ulaştırma araçlarında;

7. Noterlik hizmetlerinde;

8. Eğitim ve öğretim kurumlarında;

9. 19 ncü maddenin 3 ncü bendi hükümleri saklı kalmak kaydiyle, toplu iş sözleşmesi süresi içinde;

Grev ve lokavt yapılamaz.

10. Millî Savunma Bakanlığınca ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan doğruya işletilen iş yerlerindeki işçilerin ücret veya sair çalışma şartlarının, piyasada benzeri iş yerlerindeki ücret veya sair çalışma şartlarına nazaran işçilerin aleyhinde olduğunun yetkili işçi sendikası veya federasyonunun başvurması üzerine Yüksek Hakem Kurulunca tesbit edilmesi halinde, bu iş yerlerinde greve karar verilmesi caizdir.

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 verilmesi caizdir.

Bu bentte söz konusu iş yerlerinde bu bent hükümleri dışında grev ve lokavt yapılması mümkün değildir.

11. 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.

Geçici Ko. kabul ettiği metin

rine getirilmesi mümkünse, bu karar o yerin iş dâvalarına bakmakla görevli mahkeme tarafından da verilebilir. Dâvanın açılmasından sonra ise, görevli mahkeme, bu kararın diğer bir yerde daha çabuk yerine getirileceğini mümkün görürse, bu hususa karar vermek üzere durdurma istemini o yerin iş dâvalarına bakmakla görevli mahkemeye havale edebilir.

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

Bu bent gereğince grev veya lokavt 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.

4. 1 ve 2 nci bentlere göre greve veya lokavta, karar verme yetkisine sahibolan taraflar, özel tahkime başvurmakta serbesttirler.

Bu maddede zikri geçen hallerde greve veya lokavta karar verilmesi caiz değilse, taraflar, özel veya kanuni tahkime başvurmakta serbesttirler.

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, dispanser, eczane gibi sağlıkla ilgili iş yerlerinde;

4. Can veya mal kurtarma işlerinde;

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

6. Seyir halindeki gemi, uçak, tren ve karayolu ulaştırma araçlarında;

7. Noterlik hizmetlerinde;

8. Eğitim ve öğretim kurumlarında;

9. 19 ncu maddenin 3 ncü bendi gereğince özel tahkime başvurulması hususunda anlaşma olmuşsa, tahkimnamenin imzalanmasından veya eğer aynı madde gereğince mahkeme grev veya lokavt durdurma kararı almamışsa esas hakkındaki tebliğinden sonra;

10. 19 ncu maddenin 3 ncü bendi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesi süresi içinde;

Grev ve lokavt yapılamaz.

11. Milli Savunma Bakanlığınca ve İşçileri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan doğruya işletilen iş yerlerindeki işçilerin ücret veya sair çalışma şartlarının, piyasada benzeri iş yerlerindeki ücret veya sair çalışma şartlarına nazaran işçilerin aleyhinde olduğunun yetkili işçi sendikası veya federasyonunun başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulunca tesbit edilmesi 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 yapılması mümkün değildir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

12. Sıkıyönetimin uygulandığı bölgelerde, sıkıyönetim komutanlığı, grev ve lokavt yetkilerinin kullanılmasını süreli veya süresiz olarak askıda bırakabilir veya izne bağlayabilir.

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 milli güvenliği bozucu nitelikte ise, Bakanlar Kurulu, bu uyuşmazlıkta, grev ve lokavtı bir kararname ile en çok otuz gün süreyle geciktirebilir. Geciktirme süresi, kararnamenin yayımı tarihinden iki gün sonra başlar. Geciktirme kararı otuz günden daha az bir süre için alınmışsa, bu süre aynı şekilde otuz güne kadar uzatılabilir; bu takdirde, kararnamenin yürürlüğe giriş tarihi yayımı tarihidir.

Bakanlar Kurulu, geciktirme kararını ilân ederetmez. Yüksek Hakem Kurulundan geciktirilen grev veya lokavtın niteliği hakkında istisari 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 süresini 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 icranın tehiri taleplerini bir hafta içinde karara bağlar.

3. 1 nci bent gereğince çıkarılan geciktirme kararnamesinin yürürlüğe girmesinden başlayarak altı iş günü içinde uyuşmazlık, Başbakanlıkça Yüksek Uzlaştırma Kuruluna havale edilir.

Yüksek Uzlaştırma Kurulu, Başbakanın veya onun tarafından müşterek kararname ile tayin edilecek bir bakanın başkanlığında, Yargıtay Birinci Başkanı, Danıştay Birinci Başkanı, Yargıtayın iş dâvalarına bakan dairesinin başkanı, Danıştay Genel Kurulunca seçilecek Daire Başkanlarından biri, en çok işçi mensubu olan işçi konfederasyonunun ve en çok iş veren mensubu olan iş veren konfederasyonunun seçeceği birer tarafsız aracıdan kuruludur. Bu nitelikte bir iş veren konfederasyonu yoksa, iş verenler adına tarafsız aracı, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulunca seçilir.

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

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

Taraflar, Yüksek Uzlaştırma Kurulunun kararı üzerinde anlaşmışlarsa, kurul bir tutanak düzenliyerek durumu tesbit eder. Bu tutanakla ilgili olarak 14 ve 16 ncı maddeler hükümleri uygulanır.

4. Geciktirme süresinin sona erdiği tarihte taraflar uzlaşmamışlar veya uyuşmazlığı özel tahkime havale etmek hususunda anlaşmamışlarsa, greve veya lokavta karar vermekte serbesttirler. Yüksek Uzlaştırma Kurulu, bu halde de çalışmalarına devam eder.

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

Grev oylaması

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

Geçici Ko. kabul ettiği metin

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 yetkilerinin kullanılmasını süreli veya süresiz olarak askıda bırakabilir veya izne bağlayabilir.

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 lokavtı bir kararname ile en çok otuz gün süreyle geciktirebilir. Geciktirme süresi, kararnamenin yayımı tarihinden iki gün sonra başlar. Geciktirme kararı otuz günden daha az bir süre için alınmışsa, 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 istisari 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 süresini 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 başlayarak altı iş günü içinde uyumsuzluk, Başbakanlıkça Yüksek Uzlaştırma Kuruluna havale edilir.

Yüksek Uzlaştırma Kurulu, Başbakanın veya onun tarafından müsterek kararname ile tâyin edilecek bir bakanın başkanlığında, Yargıtay Birinci Başkanı, Danıştay Birinci Başkanı, Yargıtayın iş dâvalarına bakan dairesinin başkanı, Danıştay Genel Kurulunca seçilecek dâva Daire Başkanlarından biri, en çok işçi mensubu olan işçi konfederasyonunun ve en çok iş veren mensubu olan iş veren konfederasyonunun seçeceği birer tarafsız aracın kuruludur. Bu nitelikte bir iş veren konfederasyonu yoksa, iş verenler adına tarafsız aracı, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulunca seçilir.

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

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

Taraflar, Yüksek Uzlaştırma Kurulunun kararı üzerinde anlaşmışlarsa, kurul bir tutanak düzenliyerek durumu tesbit eder. Bu tutanakla ilgili olarak 14 ve 16 nci maddeler hükümleri uygulanır.

4. Geciktirme süresinin sona erdiği tarihte taraflar uzlaşmamışlar veya uyumsuzluğu özel tahkime havale etmek hususunda anlaşmamışlarsa, greve veya lokavta karar vermekte serbestirler. Yüksek Uzlaştırma Kurulu, bu halde de çalışmalarına devam eder.

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 flânın o iş yerinde yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde, yazılı olarak isterse, o iş yerinde grev oylaması yapılır.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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

Grev oylaması, bu konudaki istemin mahallin en yüksek mülki âmirliğine yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde ve iş saatleri dışında mülki âmirin tesbit edeceği gün ve zamanda ve onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında olur. Oylamaya itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahallin iş dâvalarına bakan hâkime 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 mülki âmirlikte saklanır.

Grev ve lokavtın başlaması

MADDE 23. — 1. 15 nci madde veya 19 ncu maddenin 3 ncü bendinin 3 ncü 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 bulunulmadığı 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 bulunulmadığı 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 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 satışa mâtuf olmamak kaydıyla:

a) Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zaruret bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını;

Geçici Ko. kabul ettiği metin

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

Grev oylaması, bu konudaki istemin mahallin en yüksek mülki âmirliğine yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde ve iş saatleri dışında mülki âmirin tesbit edeceği gün ve zamanda ve onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında olur. Oylamaya itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahallin iş dâvalarına bakan hâkime 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 mülki âmirlikte saklanır.

Grev ve lokavtın başlaması

MADDE 23. — Millet Meclisi metninin 23 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

Grev ve lokavt halinde iş yerinden ayrılma zorunluluğu

MADDE 24. — Millet Meclisi metninin 24 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

Grev veya lokavta katılamıyacak işçiler

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

a) Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zaruret bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını;

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

b) İş yerinin güvenliğinin, makina ve demirbaşlarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mâmûl ve mâmûl maddelerinin bozulmamasını

Sağlıyacak sayıda işçi, grev veya lokavta katılamaz.

c) (a) ve (b) bentlerine göre grev veya lokavtın dışında kalacak işçilerin niteliği ve sayısını, 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 Müdürlüğünce, 23 ncü maddenin 1 nci bendinin 2 nci fıkrası veya aynı maddenin 2 nci bendinin 2 nci fıkrasında 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 veya lokavt hakkının teminatı

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

Toplu iş sözleşmelerine, sözleşme süresince uyuşmazlık hakkında özel tahkime başvurulacağına dair hükümler konabilir. Bu hükümlerde, aynı mahaldeki iş yeri veya iş yerleri için özel tahkimin 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 aktini ortadan kaldırmaz.

1 nci fıkrada yazılı fiilleri yapanlar ile 24 ncü 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.

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

Kanuni grev veya lokavtın konut haklarına etkisi

MADDE 28. — İş veren, hiçbir halde, kanuni bir grev veya lokavt süresince, greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve iş veren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını

Geçici Ko. kabul ettiği metin

b) İş yerinin güvenliğinin, makina ve demirbaşlarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerinin bozulmamasını;

Sağlıyacak sayıda işçi, greve katılamaz veya lokavt dolayısıyla işten uzaklaştırılamaz.

c) (a) ve (b) bentlerine göre grev veya lokavtın dışında kalacak işçilerin niteliği ve sayısını, 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 Müdürlüğünce, 23 ncü maddenin 1 nci bendinin 2 nci fıkrası veya aynı maddenin 2 nci bendinin 2 nci fıkrasında 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 zorluk halinde, iş veren, Bölge Çalışma Müdürlüğünün yazılı izni ile, yukardaki bentlerde sözü edilen işlerin yerine getirilebilmesi için yeni işçi alabilir.

Grev veya lokavt hakkının teminatı

MADDE 26. — Millet Meclisi metninin 26 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

Grev veya lokavtın hizmet âkitlerine etkisi

MADDE 27. — Millet Meclisi metninin 27 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

Kanuni grev veya lokavtın konut haklarına etkisi

MADDE 28. — İş veren, hiçbir halde, kanuni bir grev veya lokavt süresince, greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve iş veren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

istiyemez. Bu fıkrada yer alan yasak, grev veya lokavtın iş yerinde ilânından başlayarak doksan gün 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 veren ödemek zorundadırlar.

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

Kanun dışı grev ve lokavtın etkileri

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 yürütümünü 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 verene 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 költüğe kullanılması

MADDE 30. — Kanuni bir lokavtın iş yerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı veya işçileri kıdem hakkından yoksun bırakmak amacıyla güttüğü, kesinleşmiş mahkeme kararı ile sabit olursa, mahkeme kararının lokavt yapmış olan iş verene veya iş veren teşekkülüne bildirilmesiyle birlikte lokavt durdurulur. Bu takdirde, 29 ncu maddenin 2 nci fıkrası ile iş veren ve işçiler hakkında İş Kanununun ihbar ve kıdem hakkına ilişkin hükümleri uygulanır.

Grev bekçileri

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 bekçisi koymak yetkisine sahiptir. Çalışma serbestliği her halde saklıdır.

Lokavt denetçileri

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, lokavtın kapsamına giren iş yerlerine denetçiler göndermek yetkisine sahiptir. Çalışma serbestliği her halde saklıdır.

Geçici Ko. kabul ettiği metin

istiyemez. Bu fıkrada yer alan yasak, grev veya lokavtın iş yerinde ilânından başlayarak fiilen aralıksız da olsa doksan gün devam etmesinden.

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 uğratabilir. 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 karşılanılır.

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. — Millet Mecisi metninin 30 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

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, lokavtın kapsamına giren iş yerlerine gözcüler göndermeye yetkilidir. Çalışma serbestliği her halde saklıdır.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Grev ve lokavt halinde mülki âmirin yetkileri

MADDE 33. — Grev veya lokavt halinde, mahallin en yüksek mülki âmiri, grev veya lokavt yapılan iş yerlerinde gerekli emniyet, inzabat, koruma ve sağlık tedbirlerini ve halkın gündelik yaşamaması 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 uygun şekilde ilân edilir. Grev veya lokavtın bir iş kolunda yapılmış olması takdirinde, bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır; bu halde, ilân işlemi, grev veya lokavtın uygulandığı mahallerde çıkan en az birer gazetede, gazete yoksa uygun şekilde yerine getirildikten başka, Ankara, İstanbul ve İzmir'de çıkan en az ikişer gazete ve radyo ile yapılır.

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

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tahkim

İl hakem kurulunun kuruluşu ve görevleri

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

1. Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği yardımcısı veya bir iş müfettişi;
2. İl Hukuk İşleri Müdürü veya özürlü ise yerine bakan kimse;
3. İşçiler adına seçilecek iki hakem ile,
4. İş verenler adına seçilecek iki hakemden kurulur.

B) İl Hakem Kurulu, uzlaşmaya varılmadığını belirten tutanakla birlikte taraflardan birinin yazılı olarak başvurması 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 sorulanları 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. Lehte ve aleyhte 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. 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.

Geçici Ko. kabul ettiği metin

Grev ve lokavt halinde mülkî âmirin yetkileri

MADDE 33. — Millet Meclisi metninin 33 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

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 uygun şekilde ilân edilir. Grev veya lokavtın bir iş kolunda yapılmış olması takdirinde, bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır; bu halde, ilân işlemi, grev veya lokavtın uygulandığı mahallerde çıkan en az birer gazetede, gazete yoksa uygun şekilde yerine getirildikten başka, Ankara ve İstanbul'da çıkan en az ikişer gazete ve radyo ile yapılır.

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

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tahkim

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 başvurması 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 sorulanları 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. Lehte ve aleyhte 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 dairesinin Başkanının başkanlığında;
- b) Danıştay Genel Kurulunun seçeceği bir dâva Dairesi Başkanı;

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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

2. 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.

3. Yüksek Hakem Kurulu, Danıştay Genel Kurulunun kendi üyeleri arasından seçeceği bir daire başkanının başkanlığında :

a) Yargıtay'ın iş dâvalarına bakan Dairesinin Başkanı ;

b) Üniversitelerin hukuk, iktisat ve siyasal bilimler öğretim üyelerinin bir seçici kurul halinde Ankara'da Ankara Üniversitesi Rektörlüğünün çağrısı üzerine toplanarak kendi aralarından seçecekleri bir iktisat veya iş hukuku öğretim üyesi ;

c) Çalışma Bakanlığı Birinci Hukuk Müşaviri ;

d) Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü ;

e) İşçiler adına seçilen iki hakem ile,

f) İş verenler adına seçilen iki hakemden kurulur.

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

İşçi ve iş verenler adına seçilen hakemlerle yukarıda söz konusu üniversite öğretim üyesinin, her hangi bir siyasi partinin üyesi olmaması şarttır.

Başkanlık ile seçimle gelen her bir üyelik için aynı şekilde ikişer yedek seçilir.

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

4) 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.

Yüksek Hakem Kurulu üyelerinin tamamının katılmasıyla toplanır. Ancak, Başkan hariç, üyelerden ikisinin katılmaması toplanmaya engel olmaz. Özürlü veya izinli olan asıl Başkan veya üyenin yerini yedek Başkan veya yedek üyelerden 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 hukuki niteliği

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

Özel tahkime gidilmiş olduğu hallerde de, hakem kararları, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündendir. Ancak, işçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat, örf ve âdet veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların yahut iş verene veya iş veren teşekkülüne mevzuat, örf ve âdet veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların ihlâl edildiği iddiası ile özel tahkime başvurulmuşsa, bu takdirde, hakem kararının hukuki niteliği hakkındaki genel hükümler uygulanır.

Geçici (Ko. kabul ettiği) metin

c) Üniversitelerin hukuk, iktisat ve siyasal bilimler öğretim üyelerinin bir seçici kurul halinde Ankara'da Ankara Üniversitesi Rektörünün çağrısı üzerine toplanarak kendi aralarında 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, herhangi 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 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, üyelerden ikisinin katılmaması toplantıya engel olmaz. Özürlü veya izinli olan asıl Başkan veya üyenin yerini yedek Başkan veya yedek üyelerden 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 hukuki niteliği

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

Özel tahkime gidilmiş olduğu hallerde de, hakem kararları, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Ancak, işçiye veya işçi teşekkülüne yahut iş verene veya iş veren teşekkülüne mevzuat, örf ve âdet veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların ihlâl edildiği iddiası ile özel tahkime başvurulmuşsa, bu takdirde, hakem kararının hukuki niteliği hakkındaki genel hükümler uygulanır.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Hakem kurullarına katılacak hakemlerin nitelikleri

MADDE 38. — Hakem kurullarının asıl ve yedek Başkan ve üyelerinin nitelikleri şunlardır.

- a) Türk vatandaşı olmak;
- b) Okur - yazar olmak;
- c) Medeni 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.

Hakem kurullarına işçiler adına hakem seçilmesi

MADDE 39. — 1. İl hakem kuruluna işçiler adına hakemler, uyuşmazlıkta taraf olan işçi teşekkülünce seçilir.

2. Yüksek Hakem Kuruluna işçiler adına hakemler, en çok işçi mensubu olan işçi konfederasyonunca seçilir.

Hakem kurullarına iş verenler adına hakem seçilmesi

MADDE 40. — 1. İl hakem Kuruluna iş verenler adına seçilecek hakemler, uyuşmazlıkta 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, uyuşmazlığın 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 ncü madde hükmüne göre ödenecek paradan kesilerek Çalışma Bakanlığınca bunların iş verenlerine ödenir.

Geçici Ko. kabul ettiği metin

Hakem kurullarına katılacak hakemlerin genel nitelikleri

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

- a) Türk vatandaşı olmak;
- b) Okur - yazar olmak;
- c) Medeni 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. — Millet Meclisi metninin 39 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

Hakem kurullarına iş verenler adına hakem seçilmesi

MADDE 40. — Millet Meclisi metninin 40 ncı maddesi aynen kabul edilmiştir.

Hakemlerin seçilmesinin istenmesi

MADDE 41. — Millet Meclisi metninin 41 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

İşçiler adına seçilen hakemlerin izinli sayılması

MADDE 42. — Millet Meclisi metninin 42 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Özel tahkim

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

Uyuşmazlık, uzlaştırma yahut grev veya lokavt veyahut kanuni tahkim safhasında iken, taraflar, özel tahkime başvurmak istediklerini, uyuşmazlığın bulunduğu safhaya göre yetkili oldukları hallerde Bölge Çalışma Müdürlüğüne veya Çalışma Bakanlığına veyahut İl Hakem Kurulu veya Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına yazı ile bildirirlerse, uzlaştırma veya kanuni tahkime ilişkin hükümler uygulanmaz.

Tahkim tüzüğü

MADDE 44. — İl Hakem Kurulları ile Yüksek Hakem Kuruluna gelen işlerin - bu kanunda gösterilmemiş ise - kaç gün içinde sonuçlandırılacağı; bu kurulların ve 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 tüzükle gösterilir. Yukarıda sözü edilen kimselere, gerektiğinde, Harcırah Kanunu esaslarına göre yolluk ve gündelik verilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak olan üniversite öğretim üyesini 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 veya müessese yahut iş yerinde iş veren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla de 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 ncı maddede zikri geçen uzlaştırma kurulu, hakem veya hakem kurulu ve mahkeme kararlarına uyulup uyulmadığı, İş Kanunu hükümleri uyarınca denetlenir.

Geçici Ko. kabul ettiği metin

MADDE 43. — Millet Meclisi metninin 43 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Uzlaştırma ve tahkim tüzüğü

MADDE 44. — İI 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 tüzükle gösterilir. Yukarda sözü edilen kimselere, gerektiğinde, Harcırah Kanunu esaslarına göre yolluk ve gündelik verilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak olan öğretim üyesinin ve bir üyeyi seçmekle görevli kurul üyelerinin yolluk ve gündelikleri Çalışma Bakanlığınca verilir.

ALTINCI BÖLÜM

Çeşitli hükümler

İş verenciler

MADDE 45. — Millet Meclisi metninin 45 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

İş yerinde ilân

MADDE 46. — Millet Meclisi metninin 46 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Denetleme

MADDE 47. — Millet Meclisi metninin 47 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Hükümetin arabuluculuğu

MADDE 48. — Bir uyuşmazlığın her hangi bir safhasında, Başbakan veya görevlendireceği Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcılarından biri yahut Çalışma Bakanı, taraflara bir arada veya ayrı ayrı tavsiyelerde bulunmak suretiyle arabuluculuk faaliyetine girişebilir.

Resim ve harc muafiyeti

MADDE 49. — Toplu iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi hükmündeki uzlaştırma kurulu ve il hakem kurulu ve Yüksek Hakem Kurulu kararları ve bunlarla ilgili bütün işlemler, her türlü resim ve harctan muafittir. Noter harcları, bu hükmün dışındadır.

19 ncu maddenin 3 ncü bendi gereğince mahkemece alınan grev veya lokavtın durdurulmasına dair karar ile bu kararın tebliği, her türlü resim, harc ve tebligat ücretinden muafittir.

Genel hükümler

MADDE 50. — Bu kanunda açıklık olmayan 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 hukuki vesikaları, söz konusu maddede gösterilen resmi mercilere aynı maddede yer alan süre içinde göndermek zorunda olup da göndermeyen 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. — Kanun dışı greve veya lokavta karar verenler, kanun dışı lokavta katılanlar, böyle bir lokavta devam edenler, kanun dışı greve veya lokavta karar verilmesine veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar, bir aydan üç ya 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 edenlere beşyüz liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bir aya kadar hapis ve bin liradan iki bin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur.

Geçici Ko. kabul ettiği metin

Hükümetin arabuluculuğu

MADDE 48. — Millet Meclisi metninin 48 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Resim ve harc muafiyeti

MADDE 49. — Toplu iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi hükmündeki uzlaştırma kurulu, il hakem kurulu ve Yüksek Hakem Kurulu kararları ve bunlarla ilgili bütün işlemler, her türlü resim ve harctan muafıdır.

19 ncu maddenin 3 ncü bendi gereğince mahkemece alınan grev veya lokavtın durdurulmasına dair karar ile bu kararın tebliği, her türlü resim, harc ve tebligat ücretinden muafıdır.

Genel hükümler

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

Ödenek

MADDE 51. — Millet Meclisi metninin 51 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Ceza hükümleri

Toplu iş sözleşmesinin ilgili mercilere gönderilmemesi

MADDE 52. — Millet Meclisi metninin 52 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin ilân edilmemesi

MADDE 53. — Millet Meclisi metninin 53 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

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.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Devlet, il özel idaresi ve belediye kararlarına tesir maksadiyle grev ve lokavt

MADDE 55. — 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 kişilerince alınmış bir kararı protesto etmek amacıyla yapılması takdirinde, böyle bir greve veya lokavta karar verenler, böyle bir greve veya lokavta katılanlar, böyle bir greve veya lokavta devam edenler, böyle bir greve veya lokavta karar verilmesine veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan 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 greve veya lokavta karar verenler, böyle bir greve veya lokavta katılanlar, böyle bir greve veya lokavta devam edenler, böyle bir greve 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 târif 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, greve veya lokavta karar verenler, böyle bir greve veya lokavta 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.

Geçici Ko. kabul ettiği metin

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 yukarıda 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 zorlayan 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 greve veya lokavta karar verenler veya katılanlar, veya vukubulan bir lokavta devam edenler, böyle bir greve 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 târif 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. — Millet Meclisi metninin 58 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Grev oylamasında hile, tehdit ve cebir

MADDE 59. — Millet Meclisi metninin 59 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Grev veya lokavt halinde iş yerinden ayrılmamak

MADDE 60. — 24 ncü 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 iş yerinde makbul bir özrü olmaksızın 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 da bulunanlar, söz konusu hükme aykırı olarak aldıkları veya alınmasına âmil oldukları her işçi başına beş yüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezanın üç katına hükmolunur.

28 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, iki bin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına ve bir aya kadar hapis cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezaların üç katına hükmolunur.

Kanun dışı grev bekçileri

MADDE 63. — 31 nci maddede gösterilenden fazla sayıda veya iş yerinde grevi ilân etmiş olan işçi teşekkülünün mensubu olmıyan grev bekçisini koyanlar veyahut aynı şekilde fazla sayıda ve bir arada veyahut iş yerinde grevi ilân etmiş olan işçi teşekkülünün mensubu olmaksızın grev bekçiliği 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 İl Hakem kurullarına veya Yüksek Hakem Kuruluna gelmiş bulunan toplulukla iş uyumsuzluklarına ilişkin işlemli evrak ve dosyalardan İl Hakem kurullarında bulunanlar, aid oldukları bölge çalışma müdürlüklerine; Yüksek Hakem Kurulunda bulunanlar da Çalışma Bakanlığına, Kurul Başkanlığına, bu kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte derhal gönderilir.

Tahkim hakkındaki eski tüzük

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

Geçici Ko. kabul ettiği metin

Grev veya lokavt halinde iş yerinden ayrılmamak

MADDE 60. — Millet Meclisi metninin 60 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

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 çalışmayanlar 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. — Millet Meclisi metninin 62 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Kanun dışı grev gözcüleri

MADDE 63. — 31 nci maddede gösterilenden fazla sayıda veya iş yerinde grevi ilân etmiş olan işçi teşekkülünün mensubu olmıyan grev gözcüsünü 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. — Millet Meclisi metninin Geçici 1 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Tahkim hakkındaki eski tüzük

GEÇİCİ MADDE 2. — Millet Meclisi metninin Geçici 2 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Bâzı fâillerin 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, 266 ilâ 273 ncü maddeleri hükümleri ve Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri 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 Tahkim Tüzüğü'nün hazırlanması ile ilgili hükümleri ve 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.

Millet Meclisinin 26 . 4 . 1963 tarihli, 78 nci Birleşiminde öncelik ve ivedilikle görüşülerek kabul edilmiştir.

Geçici Ko. kabul ettiği metin

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, 266 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. — Millet Meclisi metninin 64 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

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 Tahkim 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. — Millet Meclisi metninin 66 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

