

Dönem : 1
Toplantı : 2

MİLLET MECLİSİ S. Sayısı : 132

Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt kanunu tasarısı ve Geçici Komisyon ve Plân Komisyonları raporları (1/273)

T. C.

Başbakanlık

Kanunlar ve Kararlar

Tetkik Dairesi

Sayı : 71-1770/2779

31.8.1962

Millet Meclisi Başkanlığına

Çalışma Bakanlığınca hazırlanan ve Türkiye Büyük Millet Meclisine arzı Bakanlar Kurulunca 29.8.1962 tarihinde kararlaştırılan Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu tasarısı» gerekçesiyle birlikte ilişik olarak sunulmuştur.

Gereğinin yapılmasını rica ederim.

Başbakan
I. İnönü

TOPLU SÖZLEŞME, GREV VE LOKAVT KANUNU TASARISININ GEREKÇESİ

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 meşru 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.

Su 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 bağlanmışlardır. 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 uyumsuzluklarında taraflar arasında bir karara varılmasına yardım etmek üzere uyumsuzluğa 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 uyumsuzluğu, uzlaştırma mekanizması içinde müsbet veya menfi bir sonuca bağlanmadıkça taraflar kanuni tahkim, grev ve lokavta başvuramazlar.

3. Grev ve lokavt :

Tasarının 4 ncü Bölümü grev ve lokavta ayrılmıştır. Tasarıda grev ve lokavt haklarının kullanılmasiyle 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 tâbi olup olmadıklarına göre, iki kategori içinde mütalâa etmektedir :

A) İstisna hükmüne tâbi 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 itibariyle birbirinden ayrı iki tip şartları içine almaktadır.

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

2. Bağıtlı taraflar arasındaki münasebetlere ilişkin ve tek başına yapılan anlaşmalara sokulması düşünülmeyen şartlar ki, bunlar bağıtlı taraflar için borçlar hukuku esaslarına bağıtlı 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 olmayan ve bu yüzden hak kazanmaya ve borç yüklenmeye ehil bulunmayan teşkilatlanmamış işçi guruplarını toplu Sözleşmede taraf olarak kabul etmemektedir. Biz de hüküm ve müesseselerinden yararlandığımız memleketlerin mevzuatını örnek alarak 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 yerlerinde 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 bağlı olduğu sendikadan ayrılan veya çıkarılan bir iş verenin belirli süreli sözleşme ile bağlı kalacağını, belirsiz süreli sözleşmeyi bildirimle feshedebileceğini göstermektedir.

Madde 7. — Bu kanunda açıklık olmayan 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 müteaddit 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 müteaddit sendikaların mevcut bulunduğu nazarı itibare 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 bazı 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 olmayacaktır. 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 hükümünden yararlanamazlar. Bu engeli gidermek amacıyla yetkili sendikaya o iş yerinde çalışan öbür işçileri de temsil yetkisi tanınmıştır. Bu maddenin 3 ncü 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 toplayan bir sendika kuracakları yerde ayrı ayrı sendika kurmuşlarsa; 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 yöneltmemesi için çeşitli işçi kategorilerini temsil eden sendikalara tanınan bu yetkinin kullanılması için 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 olmayacağı tabiidir. Bu engelin giderilmesinde ki zaruret göz önünde tutularak bağıtlı taraflara görüşmelere katılma mecburiyeti yükletilmiştir.

Madde 9. — Sendikalar arasında çıkabilecek yetki uyumsuzluklarınının 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 uymadan 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

Uyumsuzluk ve uzlaştırma

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. — Uyumsuzluk tutanaklarının nerelere ve kimlere gönderileceğini göstermektedir.

Madde 16. — Bu madde hükmüne göre uyumsuzluğun giderilmemesi halinde toplu görüşme ve uzlaştırma sırasında tekliflerinden bir veya birkaçı kabul edilmemiş bulunan taraf veya taraflar 19 ncu 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 bazı memleketler grevi tanımlamamışlardır. 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 nizamlara karşı koymak üzere işçilerin işi durdurmalarıdır.» 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 siyasi amaç takibeden grev hareketleri tecviz 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 münderic 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 ve recektir. 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 iktisadi bir baskı vasıtası olduğuna göre, tasarıda ancak o iş yerlerindeki faaliyeti tamamen veya işin mahiyetine göre önemli ölçüde kısmen işlemeziğe 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.

Anayasamızın 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 felce uğratmamak ve grev veya lokavt yapılmayan bâzı 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 dağıtan 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 yukarıdaki 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 başvuru bir vasıta olarak kabul edilmiştir.

Madde 20. — Bu madde ile Bakanlar Kurulu grev ve lokavtı, memleketin güvenliğini 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 toplamışsa 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 nisap 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 mâtuf 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 milli 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 deyinle, 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 değiştirilmişti. Çok uzun olmayan bir uygulama süresi içinde görev ve yetkileri toplulukla iş uyuşmazlıklarının çözülmesine 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 teçhiz edilerek yepyeni bir hüviyet içinde kurulması gerekli görülmüştür.

Madde 36. — Bu madde kesinleşmiş bulunan il hakem kurulu kararıyle 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 verenlere 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 yürütümü görevini gören kimseleri «iş veren vekili» olarak tanımlamıştır. Bu tanımlamaya göre bir iş yerinde, iş veren vekili niteliğinde birkaç kişi bulunabilir. Madde gerek 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 harctan 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 davrananlara uygulanacak hükümleri göstermektedir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Geçici hükümler

Geçici madde 1. — Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce İI ve Yüksek Hakem kurullarına gelmiş olan toplulukla iş uyuşmazlıklarına ilişkin işlemlerin kanunun yürürlüğe girmesinden sonra olduğu yerde bırakılarak bu kanun hükümlerince bir sonuca bağlanması gerektiğinden toplulukla iş uyuşmazlıklarına ilişkin işlemler 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 Uyuşmazlıklarını 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 ncü maddelerini kaldırarak yerine yeni ve daha etraflı hükümler koymuştur.

İsviçre Borçlar Kanununda yer alan bu değişiklik toplu sözleşmeleri düzenliyen kanunun bünyesi içinde yapılmış olduğundan, biz de Borçlar Kanunumuzun 316 ve 317 nci maddelerini kaldırmayı 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

Millet Meclisi

Sendikalar Kanunu teklifi ile ve İş veren Sendikaları Kanunu tasarısını ve Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt kanunu tasarısını incelemekle görevli

Geçici Komisyon

Esas No : 1/273

Karar No : 5

8 / 3 / 1963

Yüksek Başkanlığa

Millet Meclisi Genel Kurulunun 1 nci toplantı yılının 7 Eylül 1962 günü 113 nü birleşiminde kuru lup 2 nci toplantı yılının 12 Kasım 1962 günü 4 nü birleşiminde yenilenmesi kararlaştırılan Geçici Komisyonumuz, Başbakanlığın Kanunlar ve Kararlar Tetkik Dairesi ifâdeli, 31 Ağustos 1962 tarihli ve 71/1770/2779 sayılı yazısına ek olarak sunulan «Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı'nı, Bursa Milletvekili İbrahim Öktem, İstanbul Milletvekili Coşkun Kırca, Trabzon Milletvekili Ali Şakir Ağanoglu ve İzmir Milletvekili Şeref Bakşık'ın 6 Temmuz 1962 tarihli «Sendikalar Kanun Teklifi» ve Başbakanlığın Kanunlar ve Kararlar Tetkik Dairesi ifâdeli, 24 Ocak 1963 tarihli ve 71/1950/271 sayılı yazısına ek olarak sunulan «İşçi ve İşveren Sendikaları Kanunu Tasarısı»yla ilgilerini karşılıklı olarak göz önünde tutmak suretiyle, Hükûmet adına Çalışma Bakanının başkanlığında Adâlet ve Çalışma Bakanlıklarının yüksek dereceli memurlarından kurulu bir hey'etin huzurunda incelemiş ve Hükûmetle tam mutabakat hâlinde aşağıdaki hususları kararlaştırmıştır :

1. Sendikacılığın gelişmesi ile birlikte işçi ve işveren münasebetlerinde toplu pazarlık sisteminin de geliştiği görülmektedir. XIX neu asır iktisadi liberalizminin tarihi incelenince, emek piyasasının tanzimsiz bırakılması sonucunda, işverenlerin bu piyasaya şu veya bu derecede hâkim olmak imkânını kolaylıkla buldukları anlaşılır. İşçilerin, hizmet akdinin muhtevasını ve çalışma şartlarını işverenlerle muvazene şartları içinde ve Devlet müdahalesini mümkün mertebe lüzumlu kılmıyacak tatminkâr neticelere ulaştırmak suretiyle pazarlık neticesinde kararlaştırabilmeleri, ancak ve ancak, sendikacılığın gelişmesi sonucunda erişilen toplu pazarlık sistemi sayesinde mümkün olabilmektedir.

Hâlen mevzuatımızda, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi mefhumlarına yer veren bâzı Kanun hükümleri mevcuttur. Borçlar Kanununun 316 ve 317 nei maddeleri ile İş Kanununun 82 nei maddesinin (D) bendi ve Sendikalar ve Sendika Birlikleri hakkındaki 5018 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A) bendi, toplu iş sözleşmesinden bahsetmektedir. Bundan başka 5834 sayılı Kanunla onaylanmış olan 98 sayılı Milletlerarası Çalışma sözleşmesi de, Hükûmete, toplu iş sözleşmesi akdi serbestisini tesis için gereken tedbirleri almak vecibesini yüklemiştir. Bahse konu hükümlerden Borçlar Kanununun maddeleri 1911 de İsviçre'de tanzim olunan mehaz Kanundan 1962 de aynen ictibas olunmuştur. Bu maddeler, toplu iş sözleşmelerinin taraflarından, yazılı şekil mecburiyetinden, devam süresinden ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı hizmet akidlerinin butlanundan bahsetmekle, toplu iş sözleşmesi mefhumunun bâzı ana esaslarını hukuk düzenimize ithal etmişlerdir. 1947 de ısdar olunan 5018 sayılı Sendika ve Sendika Birlikleri hakkındaki Kanunun yukarıda zikri geçen maddesinde de, sendikalara ve sendikaların aralarında kuracakları üst teşekküllere toplu iş sözleşmesi akdi yetkisi tanınmaktadır. İş Kanununun yine yukarıda zikri geçen maddesi bu kanuna 1954 de girmiştir. Bu madde kesinleşen Hakem Kurulu kararlarının üzerinden yirmialtı iş haftası geçmedikçe toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarılamıyacağını âmir olup bu müddetin toplu iş sözleşmesi ile uzatılabileceğini belirtmektedir.

Mevzuatımızda mevcut bulunan bu hükümlere rağmen, memleketimizde akdedilmiş toplu iş sözleşmesi sayısı çok azdır ve bunlar hayli önemsizdir.

Toplu iş sözleşmelerinin memleketimizde gerektiği gibi gelişmemiş olmasının belli başlı sebeplerinden biri, yukarıda belirtildiği üzere, sendika hürriyetinin bütün icapları ile tesis edilememiş olmasıdır. Komisyonumuzca kabul edilen Sendikalar Kanunu metninin kanunlaşması ve Cemiyetler Kanununda 12 ve 29 ncu maddelerde gerekli tadilatın yapılması sonucunda bu engel tamamiyle ortadan kalkmış olacaktır. Mahkeme istiklâli ve hâkim teminatının kemaliyle tesis edilmiş olması ve toplantı ve gösteri yürüyüşü hürriyetinin Anayasaya uygun şekilde yeniden tanzim edilmiş olması sayesinde, sendika hürriyeti de bütün unsurlarını kazanmış olacaktır. Bu durumun, toplu iş sözleşmesi sisteminin gelişmesinde çok önemli bir unsur olacağı şüphesizdir.

Bununla beraber, sendika hürriyetinin tam mânası ile tesisi dahi, memleketimizde toplu iş sözleşmelerinin gelişmesini sağlamaya yetmez. Bugün hemen bütün dünya memleketlerinde, toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi müesseseleri, sosyal ihtiyaçların ve tecrübelerin ışığı altında teferruatlı bir tarzda tanzim olunmuştur. Borçlar Kanunumuzun mehzamı teşkil eden İsviçre Borçlar Kanunu da 1956 da bu istikamette tadil olunmuş ve kanuna birçok yeni hükümler eklenmiştir. Gerçekten, en ziyade temsil vasfını haiz teşekkül mefhumu, teşmil, toplu görüşmenin prosedürü ve toplu görüşme talebinin hukuki neticelerinin tesbiti gibi konuların teferruatlı hükümlerle tanzimi, toplu iş sözleşmelerinin gelişmesi için elzemdir. Bilhassa memleketimiz gibi, toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi konularında tecrübesi az olan memleketlerde, toplu görüşmede taraflara yol göstermek bakımından teferruatlı tanzimlerin zarureti aşikârdır. Bu kanun, bu alanda mevzuatımızda mevcudolan boşluğu dolduracaktır.

Ancak, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi müesseselerinin teferruatlı bir kanuni tanziminin ortaya konması da, emek piyasasında işçi ve iş veren arasındaki pazarlık muvazenesini hukuki plânda temin etmek ve toplu iş sözleşmesi sisteminin gelişmesini sağlamak için yeterli değildir. Demokratik memleketlerdeki tecrübeler açıkça göstermiştir ki, işçilere, toplu görüşmede ileri sürdükleri talepleri iş verene kabul ettirebilmek maksadı ile işi toplu halde terk etmek hakkı yani grev hakkı tanınmadıkça, bu gayeye ulaşılması bahis konusu olamaz. Grev hakkının tanınmasını zaruri kılan ana sebep, iş arzı ve talebinin taraflardan munhasıran birinin leh veya aleyhinde olan bir tarzda karşılaşmasını önleyecek toplu görüşme usulleri ve şartları dairesinde akdedilen toplu iş sözleşmeleri suretiyle, hizmet akdinin muhtevasının ve çalışma şartlarının, ezcümle, ücretlerin, mümkün mertebe, bizzat işçi ve iş verenler arasında ayarlanması imkânının, ancak ve ancak, grev hakkının mevcudiyetiyle açılabilmesidir. İşçinin millî gelirden âdilâne bir pay alabilmesi ve bu suretle, iktisadi bünyede verimliliğin esaslarından birinin yerleşebilmesi, onu, iş vereni, toplu iş sözleşmesi akdine ve bunun için toplu görüşmeye imale edebilmesi ile kabil olabilir. Toplu halde işi bırakma ihtimali mevcudolmadıkça, işçinin iş vereni toplu iş sözleşmesi akdine imale edebilmesi çok güçtür. İş veren, toplu iş sözleşmesi akdine ve bu suretle, işçiye millî gelirden âdil bir pay ayırmaya; işçinin is'afı mümkün taleplerini reddettiği takdirde, toplu halde işin bırakılması ihtimalinin kuvveden fiile çıkacağını bildiği zaman razı olabilir. Binaenaleyh, işçiye grev hakkının tanınması, toplu iş sözleşmelerinin gelişmesi suretiyle, işçinin millî gelirden âdilâne bir pay alabilmesi ve işçinin işletme içindeki marjinal verimine mümkün olduğu kadar yaklaşan bir ücrete sahibolabilmesi için kesin bir zarurettir. Grev hakkı; iş arzının toplu olarak çoğalması imkânı kadar azalması imkânının da varlığını kabul etmek demektir. Mümkün olduğu kadar eşit şartlı bir iş piyasasının teşekkülüne asıl engel olan, grev hakkı değil; fakat, grev yasağıdır. Bu kanunda ve bu kanundan önce 9 Temmuz 1961 tarihli ve 334 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 47 nci maddesinde grev hakkının tanınmış olmasının sebebi, işte bunlardır.

Grev hakkını, demokratik düzenin dayandığı vatandaşlar arasındaki hukuki eşitlik ilkesinin sonuçlarından biri olarak görmek de mümkündür. Gerçekten, grev hakkının tanınmadığı bir hukuk düzeninde vatandaşlar arasında mesleki alanda eşitlikten bahsetmek mümkün olamaz. Sendika hürriyeti ve grev hakkı, millî gelirin vatandaşlar arasında âdil bir şekilde dağılmasını

sağlayan iktisadi ve sosyal kuvvetlerin netice almasına imkân verecek hukuki zemini eşitlik esasına göre ortaya koyan müesseselerdir. İşte, bu sebeple, sosyal birer hak olarak modern Anayasalarda ve sosyal devlet ilkesini Cumhuriyetin niteliklerinden biri sayan yeni Anayasamızda, sendika hürriyeti, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı, aynı zamanda, demokratik rejimin vazgeçilmez şartlarından biri olarak mütalâa edilmektedir. Gerçekten, bâzı pek hususi gelişme sebepleri veya tarihî sebepler dışında, grev hakkı, sadece, korporatist veya komünist memleketlerde tanınmamaktadır. Korporatist rejimler, sınıf mefhumunu inkâr uğruna işçi ve iş veren iş birliğini gerçekleştirmek için, Devlet müdahalesi ile bu iki unsuru bir araya getirirken, gerçekte, patronların hâkim olduğu bir hayat felsefesini işçi kütlesine kabul ettirmenin gayreti içinde olmuşlardır. Komünist rejimler ise, bu rejimin kurulmasıyla işçinin istismarının sona erdiği tarzında tamamiyle nazari bir mülâhazanın altına gizlenmek suretiyle, ücretleri ve çalışma şartlarını, kalkınma maksatlarına en uygun bir tarzda munhasıran Devlet müdahalesiyle tesbit etmenin gayreti içinde ve ücretlerin ve çalışma şartlarının prensip itibariyle işçi ve iş veren arasında tesbit edilmesi kuralını bertaraf edebilmek maksadiyle, hukukan veya fiilen grev hakkını ortadan kaldırmaktadırlar; bu sistem, kamu sektörünün son derecede geniş olduğu bir düzende işçi kütlesini bürokrasinin emrine tabi kılmaktan başka hiçbir amelî sonuç doğurmamaktadır. Batılı anlamda demokratik rejime girmek için geçirdiğimiz safhalardan sonra eriştiğimiz şu devrede, grev hakkının bizde de tanınması kesin bir zaruret olarak ortaya çıkmaktadır.

Grev hakkının işçiye tanınmasından maksat, işçi ile iş veren arasında hukuk ve imkân eşitliğini sağlamak olup bu eşitliği işçi lehine bozmak değildir. Bu sebeple, demokratik memleketlerde grev hakkına mütenazır olarak iş verene lokavt hakkı da tanınmakta ve bu hak da hi - Anayasalarda bir temel hak olarak yer almamakla beraber - kanunla tanzim olunmaktadır. Bu kanunda da bu esastan mülhem olunmuştur.

Grev hakkının tanınmasını sendikacılığın bir müddet gelişmesine bağlamak yanlış bir görüştür. Çünkü, iş verene toplu görüşmede işçinin elindeki en tesirli pazarlık vasıtası olan grev hakkı mevcudolmadıktan sonra, grev hakkından mahrum sendikalardan işçilerin büyük menfaatler sağlayabilmelerini düşünmek boştur. 1947 den bu yana geçirdiğimiz tecrübe bunu açıkça göstermiştir. Bugün, işçilerimizin büyük kısmı, sendika şuurunun uyanmış olduğu çevrelerde bile, sendikalara girmeyi külfet saymaktadır. Bunun tek sebebi değilse bile, bellibaşlı sebeplerinden biri hiç şüphesiz, sendikaların tesirli olma imkânından, grev hakkının tanınmasıyla dolayısıyla mahrum bulunuşlarıdır.

Grev hakkının tanınmasına karşı ileri sürülen delillerden biri, grevin istihsalı düşürdüğü ve toplum hayatını altüst ettiği Greve muarız olanlar, bu pazarlık yolunun, istihsalı enflasyoncu olmıyan yollardan hızla arttırmaya mecbur olan az gelişmiş bir memleketin iç ve dış iktisadiyatında yaratabileceği tehlikelere daima dikkati çekmektedirler. Hiç şüphesiz, her grev istihsalden bir kaybı gerektirir. Ancak, aynı zamanda, millî gelirin adilâne bir tarzda dağıtılması ve işçi ile iş veren arasında sosyal barışın devam etmesi de, verimliliğin ve istihsalın artmasının bir şartıdır. Bu itibarla, mesele, grevin mahzurlarını grevin faydalarına üstün tutmakla veya aksi şekilde düşünmekle halledilemez. Mesele, her şeyden önce, bu hakkı tanıırken, onun mahzurları ile faydalarını kamu menfaati bakımından mümkün olan en mükemmel şekilde telif etmekle halledilebilir. Lokavt hakkı için de, hiç şüphesiz, aynı mütalâalar vârittir.

Bu telif işi, Kanun koyucusundan ziyade, bizzat işçilere ve iş verenlere düşen bir görevdir. İşçiler, her an vakitsiz veya haksız bir grevin topluma zararlı olabileceğini ve bu toplumu bir bütün olarak zarara uğratacak bir hareketten doğacak en büyük zarar payının da neticede çalışan kütlelere yükleneceğini unutmamalıdır. Gerçekten, ücretlerde nominal artışlar neticede enflasyona götürür ve emeğin marjinal verimliliğinin üstünde bir paya mazhar kılınması iktisadi kaynakların israfı ve işletmelerin piyasadan çekilmesi sonucunu doğurur. Fakat, asırlık tecrübeler şunu göstermiştir ki, her demokratik hürriyetin kullanılmasını, o hürriyetin kendi

sahiplerine bırakmak lâzımdır. 1947 den beri memleketimizde, sorumluluğunu müdrik bir sendika liderliği zümresi yetiştirmiştir. Grev hakkını tanıırken, bu liderlik zümresinin basiretine ve nihayet Atatürk milliyetçisi Türk işçisinin millet menfaatlerini daima her şeyin üstünde tutan vatanperver zihniyetine güvenmek lâzımdır. Grev hakkının memleketimiz için faydalı neticeler doğuracağına inanmamız, her şeyden önce, bu güven sayesinde mümkün olmaktadır. Grev hakkının tanzimine dair kanuni hükümlerden çok önce, bu konuda en büyük teminat, işte bu güvenin varlığıdır. Pek tabii olarak aynı mülâhazalar lokavt hakkı ve Türk iş vereni için de vârittir.

Yukarda bahse konu telif gayreti, bu kanun metninde şu bakımlardan gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

A) Grev hakkının kullanılması işçi teşekküllerine bırakılmıştır. Grev hakkının, ancak disiplinli ve geniş işçi teşekkülleri içinde sorumlu bir zihniyetle kullanılabilceği tarihi denemelerle sabittir. Öte yandan bu, işçi teşekküllerinin kuvvetlenmesi ve sendikacılığın işçilerimiz arasında yayılması bakımından da zaruri bir tedbir olarak düşünülmüştür.

B) Greve karar verilmemesinden önce uzlaştırma usulüne başvurulması mecburi tutulmuştur. Bu suretle, istihsalin durması ihtimalinin kuvveden fiile çıkarılmasından önce, işçi ile işveren arasında bütün uzlaşma imkânlarının âzami tarzda araştırılması imkân dahiline sokulmuştur.

C) Grevin iktisadi bünyede ve toplum hayatında kesin olarak zararlı olmasını önliyen bâzi kanuni tedbirler derpiş edilmiştir. Bu tedbirler, demokratik memleketlerdeki esaslara uygun bulunmaktadır.

D) Grev hakkı, Anayasamızın cevaz verdiği gibi, sadece mesleki ihtilâflarda kullanılabilcecek bir hak olarak mütalâa edilmiş ve siyasi grev, sempati grevi ve verimi düşürücü usuller yasak edilmiştir.

Yukarda belirtildiği üzere, bu kanunun dayandığı esaslardan biri de, işçi ile işveren arasındaki münasebetlerde hukuki dengenin icaplarına riyettir. Bu itibarla işçiye tanınan grev hakkı mukabilinde, kendi özellikleri dairesinde, işverene de lokavt hakkının tanınması tabii bir zaruret olarak görülmüştür.

Anayasamız, işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerine grev hakkını bir temel hak olarak tanımamış olduğu cihetle, millî geleneklerimiz icabı olarak ve pek çok demokratik memleketlerde olduğu gibi, bunlara grev hakkı tanınmamıştır. Bu, Anayasamızın 47 nci maddesindeki cevaza tamamiyle uygun düşmektedir.

2. Komisyonumuz, kanun tasarılarının başlığındaki «Toplu Sözleşme» deyimini «Toplu iş sözleşmesi» olarak kabul etmiştir.

3. Komisyonumuz, Birinci Bölümün başlığını da aynı şekilde tadil ederek kabul etmiştir.

4. Komisyonumuz, tasarıların 1 nci maddesini, âkıld tarafları başka bir maddede zikretmek suretiyle tadilen kabul etmiştir. Bu vesileyle hizmet akdi ile iş akdi arasında hiçbir mahiyet farkı olmadığı belirtilir. Bu maddedeki hizmet akdi tabiri iş akitlerini de içine almaktadır.

5. Komisyonumuz, 2 nci maddeyi, katılma halini de ekliyerek kabul etmiştir.

6. Komisyonumuz, 3 ncu maddede yer alan «emredici hüküm» ibaresini çıkarmıştır. Gerçekten, bir toplu iş sözleşmesi sadece âmir hükümler ihtiva etmiyebilir. Komisyonumuz metninin 1 nci fıkrası bu anlayış dairesinde kaleme alınmıştır.

Komisyonumuz, bundan başka, son fıkra hükmünü de değiştirerek sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yine bu vasfı taşıyarak değil; fakat, hizmet akdi hükmü olarak devam edeceğini belirtmiştir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi sene ermiş olduğuna göre, aksini derpiş etmek mümkün görülememiştir.

7. Komisyonumuz, tasarıların 4 ncu maddesinin 3 ve 6 nci fıkralarını, bir sözleşmede taraf olmıyanların onu feshetmelerine imkân olamayacağı için metinden çıkarmıştır.

8. Komisyonumuz, tasarıların 5 nci maddesine toplu iş sözleşmesinin iş - kolu esasına göre de yapılması kabul edildiğinden, federasyonları da ilâve etmiş ve ayrıca, iş veren değişmesi halini de bu maddede mütalâa etmeyi uygun görmüştür.

9. Komisyonumuz, tasarının 6 ncı maddesinde (b) bendinde yer alan hali, sadece teşekkülden çıkma şıkkına inhisar ettirerek kaleme almayı, 4 ncü madde muvacehesinde uygun telâkki eylemiştir.

10. Komisyonumuz, tasarının 7 ncı maddesi hükmünü, konunun tamamına şâmil olması gerektiği cihetle, sistematik bakımından, kanun metninin sonunda 50 ncı madde olarak kabul etmiştir.

11. Komisyonumuz, İkinci Bölümün başlığını tadilen kabul etmiştir.

12. Komisyonumuz, tasarının 8 ncı maddesini 7 ncı madde olarak ele alarak bu maddeyi iş kolu esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılmasını da kabul etmek suretiyle tadilen yeniden kaleme almıştır. Gerçekten, Fransız hukukunda iş yeri veya işletme esasına göre yapılan «convention d'établissement» toplu iş sözleşmesi yani «convention collective» sisteminin sadece tamamlayıcı bir unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesi sisteminin tanzimi fonksiyonunu ifa edebilmesi, bu sözleşmelerin işkolu esasına göre yapılmasının esas olması takdirinde mümkün olabilir. Bu itibarla komisyonumuz, tasarıda yer alan iş yeri - ve muhtelif iş yerleri ve bu arada muhtelif iş yerlerinden mürekkep bir işletme - esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılması imkânını saklı tutmuş; ancak, asil olarak da, toplu iş sözleşmesinin işkolu esasına göre yapılması ilkesini kabul etmiştir. Böyle olunca, işkolunda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, asil olarak o işkolunda işçilerin çoğunluğunu temsil eden federasyona ve ancak federasyon yoksa, aynı vasıftaki sendikaya tanınmıştır.

Komisyonumuz, tasarının bu maddesinin 3 ve 4 ncü fıkralarında yer alan kuralı 3 ncü bent olarak tedvin etmiştir. Komisyonumuz, bir iş yerinde çeşitli işçi kategorileri için ayrı toplu iş sözleşmeleri yapılabilmesine Yüksek Hâkim Kurulu kararıyla cevaz vermenin, gemi zabitanı şıkkında görüldüğü üzere, bir zaruret olabileceği ve bunun Anayasaya hiçbir aykırılığı olmadığı neticesine varmıştır. Komisyonumuzun kanaatine göre bu kural dolayısıyla, işçi sendikacılığı hareketinde doğabilecek itirak temayülleri mübalâğa edilmekte olup bu gibi temayülleri yenmek bizzat işçi sendikacılığı hareketinin kendisine düşen bir iştir.

Komisyonumuz, bu maddenin diğer fıkralarını başka maddelerde tedvin etmeyi uygun görmüştür.

Komisyonumuz, bu maddeye ilâve ettiği 4 ncü bentte dayanışma aidatı müessesesini getirmektedir. Gerçekten, sendikaya girmeden sendika faaliyetinden istifade etmek, iş ve toplum ahlâkı ile kabili telif olmıyan bir hareket olacağı gibi, buna cevaz vermek, işçi sendikalizmini geliştirmeye mahkûm etmek demek olurdu. Aynı mülâhaza ile, tasarının bu maddesinin 2 ncı fıkrası da çıkarılmıştır.

13. Komisyonumuz, 8 ncı madde olarak metne yeni bir madde eklemiş ve bu maddede teşmil yetkisini tanzim eylemiştir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması asil olarak işkolunda olacağına göre, daha önce iş yeri esasına göre yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin o işkolundaki işçilerin çoğunluğunu kapsamaması veya kapsar hale gelmesi veyahut toplu iş sözleşmesi daha önce işkolu esasına göre yapılmış olup da daha sonra piyasaya o sözleşmede taraf olmamış iş verenlerin girmesi ve yeni iş sahalarının bu suretle açılması gibi sebeplerle bâzı işçiler o sözleşmeden faydalanamıyorlarsa, iş piyasasının yeknesak şartlara kavuşturulmasındaki ve lüzumsuz grev ve lokavtların önlenmesindeki kamu menfaatine binaen, bu toplu iş sözleşmesini teşmil etme yetkisi, bâzı şartlarla Bakanlar Kuruluna tanınmıştır. Bu yetkinin, esas itibarıyla, Fransız hukukunda da mevcudolduğu belirtilir.

14. Komisyonumuz, 9 ncü maddeyi, tasarının 8 ncı maddesinin 5 ve 6 ncı fıkralarını işkolu esasını da ilâve etmek suretiyle tadil ederek tedvin etmek suretiyle meydana getirmiştir.

15. Komisyonumuz, 10 ncü maddeyi, tasarının 8 ncı maddesinin 7 ve 8 ncı fıkralarını işkolu esasına göre tadil etmek suretiyle yeniden kaleme alarak meydana getirmiştir.

16. Komisyonumuz, 11 ncü maddeyi, tasarının 9 ncü maddesini işkolu esasına göre tadil etmek suretiyle meydana getirmiştir.

Komisyonumuz, toplu görüşmeye çağrı yetkisinin varlığı üzerindeki anlaşmazlıkların çözülmesinin, mevcut bir hakkın izharı anlamını taşımasına binaen kazai bir mahiyeti olduğunu müşahede etmiş ve bu itibarla, bu anlaşmazlıklar hakkında verilecek idari kararlara itirazların kazai bir merciye yapılmasını Anayasanın 114 ncü maddesi muvacehesinde zaruri görerek, bu itirazları hal mercii-

ni, il hakem kurulu yerine, mahallin iş dâvalarına bakan mahkeme olarak tesbit etmiştir. Gerçekten, il hakem kurulları ve yüksek hakem kurulu, mevcut hakları bir uyumsuzluk vesilesiyle izhar eden kurullar olmayıp, yetkili oldukları hallerde çalışma şartları konusunda hak ihdas eden ve bâzı hallerde de icra makamlarına istişari mütalâa veren kurullardır. Bu kurulların fonksiyonları icabı olduğu kadar, teşekkül ve terekküp tarzları bakımından da kazai bir mahiyetleri olmadığı aşikârdır.

17. Komisyonumuz, tasarının 10 ve 11 nci maddelerinde yer alan esasları işkolu esasına göre tadilen tedvin ederek 12 nci maddeyi meydana getirmiştir.

18. Komisyonumuz, tasarının 12 nci maddesini işkolu esasına göre tadilen 13 ncu madde olarak kabul etmiştir.

19. Komisyonumuz, üçüncü bölümün başlığını aynen kabul etmiştir.

20. Komisyonumuz, tasarının 13 ncu maddesini işkolu esasına göre tadilen kabul etmiştir.

21. Komisyonumuz, tasarının 14 ncu maddesini işkolu esasına göre değiştirdikten gayri, Uzlaştırma Komisyonunun Başkanının tarafsız araçlar tarafından seçilecek bir üçüncü tarafsız aracı olması ilkesini kabul etmiştir. Tarafsız araçlar üçüncü tarafsız aracıyı belli bir süre içinde seçmezse, bu aracı bir hâkim tarafından seçilecektir.

22. Komisyonumuz, tasarının 15 nci maddesini 16 nci madde olarak tadilen kabul etmiştir.

23. Komisyonumuz, dördüncü bölümün başlığını aynen kabul etmiştir.

24. Komisyonumuz, tasarının 16 nci maddesini sistematik bakımından yerinde görmiyerek çıkarmış ve bu maddede yer alan ana fikri, bahis konusu bölümün diğer maddeleri içinde ifade etmeyi uygun bulmuştur.

25. Komisyonumuz, tasarının 17 nci maddesini tadilen kabul ederken, grevin maksadı hakkındaki ibareleri maddeden çıkarmıştır. Gerçekten grevin kanuni veya gayrikanuni olup olmaması maksadına göre değişebildiğine göre, böyle bir tarifi kabul etmek cezai hükümlerin sevki bakımından birçok zorluklar çıkaracaktır. Bu itibarla, grev, bu maddede, sadece maddi unsuru ile ele alınmış ve kanuni ve gayrikanuni grevin tarifi bu kanundaki esaslara atfen yapılmıştır.

26. Komisyonumuz, tasarının 18 nci maddesini 17 nci madde vesilesiyle izah edilen hususların gerektirdiği tarzda değiştirmek suretiyle kabul etmiştir.

27. Komisyonumuz, 19 ncu madde olarak, tasarının 16 nci maddesinde yer alan şıktan yani toplu görüşmenin ve uzlaştırma gayretinin neticesiz kalması şikkından ibaret olan greve karar verme yetkisini iki noktada genişletmek suretiyle, genel olarak greve karar verme yetkisinin ne zaman doğacağını tanzim etmiş bulunmaktadır.

Gerçekten, grev hakkı sadece, toplu görüşme ve uzlaştırma sonucunda anlaşmazlığın giderilemesi halinde değil; aynı zamanda, iş verenin toplu görüşmeye gelmemesi halinde de mevcudolmalıdır. Bütün demokratik memleketlerdeki durum budur. Bu itibarla, komisyonumuz, iş verenin toplu görüşmeye gelmemesinin müeyyidesi olarak cezai müeyyide yerine, grev hakkını kabul eylemiştir.

Diğer taraftan, Anayasamızın 47 nci maddesinde grev hakkının, aynı zamanda, hak ve menfaatlere korumanın bir vasıtası olduğu da ifade edildiğine göre, mevcut bir hakkın ihlâli dolayısıyla da grev hakkı tanınmıştır. Gerçekten, mevcut bir hakkın tanınması amacıyle mahkemeye müracaat yolundan sonuç alınması çok uzun sürebileceği cihetle, bu, iş verenlerin türlü suiistimallerine yol açabilir ve açmaktadır. Bu suiistimleri önlemek, ancak grev hakkının bu şıkta da mevcudolmasıyla mümkündür. Ancak, diğer taraftan, hak izharı fonksiyonu bir yargı fonksiyonu olduğuna göre, grev hakkını Türk mahkemelerinin yargı yetkisinin üzerinde bir hak olarak telâkki etmeye de imkân yoktur. Bu itibarla, komisyonumuz, bu şıkta grev hakkını tanımış; ancak, mahkemeye de grevi durdurma hakkını tanımıştır. Böyle olunca, bu sistem, aslında, tarafları mahkemeye müracaata zorlayan bir sistem olarak işliyecektir ve mahkemenin grevi durdurmaması ihtimali karşısında iş veren, işçi haklarını hotbehot ihlâl ehitine gidemeyecektir. Taraflardan hiçbirinin mahkemeye müracaat etmemesi halinde de, kamu menfaati mülâhazasıyle mahkemeyi harekete getirmek üzere Çalışma Bakanlığına mahkemeye müracaat

caat yetkisi tanınmış bulunmaktadır. Bu halde, grevi durdurmak için mahkeme ihtiyati tedbire mütaallik usulleri uygulanacaktır. Ancak, bu şıkkin özelliği icabı olarak, grev durdurulunca belli bir süre içinde ihtilâfın esasına mütaallik dâvanın açılması halinde durdurma kararının hüküm ifade etmiyeceği ve teminata mütaallik olan Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun hükümleri bu halde uygulanmayacaktır. Pek tabiidir ki, herhalükârda mahkemenin kesinleşmiş hükmünün tebliğiyle grev durdurulacaktır.

Bu maddede grev bakımından vaz'edilen esaslar, pek tabiidir ki, lokavt için de aynen vaz'edilmiştir.

Bu vesileyle, greve karar verildiğinde, aynı zamanda iş verenin de lokavta karar vermesinin daima mümkün olabileceği belirtilir.

28. Komisyonumuz, tasarının 19 ncu maddesini 20 nci madde olarak tadilen kabul etmiştir. Komisyonumuzca ilâve edilmiş olan grev yasakları, harb haline, sıkıyönetim haline, seyir halindeki tren ve karayolu ulaştırma vasıtalarına ve adli bir görev olduğundan noterlik hizmetlerine ve bir de umumi felâket hallerine ait yasaklardır. Bu yasaklar, belligâh demokratik memleketlerde kabul olunan yasaklardan mahiyet itibariyle ayrılmamaktadır. Komisyonumuz, su, elektrik ve havagâzı istihsal ve tevzi işlerindeki grev yasağını, sadece kamu teşekkülleri tarafından yerine getirilen hizmetlere inhisar ettirmiş ve özel teşebbüsçe bu alanda girilmiş faaliyetlerden grev yasağını kaldırmıştır. Aynı yasakların lokavt için de vâridolduğu şüphesizdir.

29. Komisyonumuz, tasarının 20 nci maddesindeki ana fikri benimsemiş ve grev ve lokavtı geçici olarak durdurma müessesesini çok daha sarîh ve teminatlı bir şekilde yeniden düzenlemiştir. Komisyonumuz, tasarının 20 nci maddesinin son fıkrasını reddetmiştir. Gerçekten, bu bakımdan, bütün demokratik memleketlerde bir tefrik yapıldığına raslamak mümkün olamamıştır.

30. Komisyonumuz tasarının 21 ve 22 nci maddelerinde yer alan ve bütün demokratik memleketlerde hızla yayılan grev oylaması müessesesini, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı bakımından iş kolu esası da kabul edilmiş bulunduğuna göre, yeni esaslara göre yeniden tedvin ederek 22 nci maddeyi meydana getirmiştir. Gerçekten, bir iş yerinde kilit mevkiilerinde bulunan birkaç işçinin grev yapması yüzünden, grev yapmak istemiyen büyük bir işçi kütesinin zarara duçar edilmesini kabul etmek mümkün değildir. Aksi halde, grev hakkının istimalinde demokratik esaslardan uzaklaşmış olur. Bu müessesenin sarı - sendikacılığı yani iş verenin işçi üzerinde işçi sendikacılığı hareketi aleyhinde müessiriyetini arttıracığı iddiasına gelince; bu tarz faaliyetlere karşı Sendikalar Kanunu metninde gereken tedbir ve müeyyideler alındıktan başka, bu gibi hallerde işçi kütesinin tesanüt şuurunu yaratmanın, bizzat işçi sendikalizmi hareketine düştüğünü belirtmek lâzımdır.

31. Komisyonumuz tasarının 23 ve 24 ncü maddelerini birleştirerek yeniden kaleme almış ve 23 ncü maddeyi meydana getirmiştir.

32. Komisyonumuz, tasarının 25 nci maddesini redaksiyon bakımından tadilen 24 ncü madde olarak benimsemiştir.

33. Komisyonumuz, tasarının 26 nci maddesini, 25 nci madde olarak ve redaksiyon bakımından değiştirerek benimsemiştir.

34. Komisyonumuz, tasarının 27 nci maddesini 26 nci madde olarak kaleme alırken, bu maddede vaz'edilen yasağın sadece ferdi hizmet akitlerine şâmil olduğunu; yoksa, bütün demokratik memleketlerde olduğu gibi, toplu iş sözleşmelerine ahdi grev yasağına dair hükümler konulmasına cevaz verilmesi gerektiğini mütalâa eylemiştir.

35. Komisyonumuz, 27 nci madde olarak tasarının 28,30 ve 31 nci maddelerini bir arada mütalâa ederek yeniden kaleme almıştır.

36. Komisyonumuz, tasarının 29 ncu maddesini 28 nci madde olarak ele almış; ancak, tasarıdaki hükümleri, bilhassa âmme sektöründe, grevi haklı olmayan bir tarzda teşvik edici mahiyette görmüş ve bu hükümleri hakkaniyete uygun bir şekilde değiştirmiştir.

37. Komisyonumuz, 29 ncu madde olarak, tasarının 31 ve 32 nci maddelerini birleştirip yeniden kaleme almıştır.

38. Komisyonumuz, 30 ncu madde olarak, tasarının 33 ncü maddesini ele almış ve bu maddede mevcut olan şıkka, lokavtin iş yerini fiilen kapatma maksadiyle yapılması şikkını da eklemeyi uygun görmüştür.

39. Komisyonumuz, yeni bir madde olarak, 31 nci maddeyi sevk etmiş ve bütün demokratik memleketlerde mevcut bir müessesese olarak grev bekçiliği müessesesini, umumi asayışı bozmasını önliyecek esaslar dairesinde kabul etmiştir.

40. Komisyonumuz, yeni bir madde olarak 32 nci maddeyi, grev bekçiliği müessesesine mütenazır olarak lokavt denetçileri müessesesini kurmak maksadiyle sevk etmiştir.

41. Komisyonumuz, 33 ncü madde olarak yeni bir madde sevk etmek suretiyle, yine bütün demokratik memleketlerde mevcut olduğu tarzda ve grev ve lokavt halinde işçilere ve işverenlere hiçbir mükellefiyet yüklememek kaydıyla, mülki âmirin yetkilerini belirtmiştir.

42. Komisyonumuz, beşinci bölümün başlığını aynen kabul etmiştir.

43. Komisyonumuz, tasarının 34 ncü maddesini 35 nci madde olarak ele almış ve maddede ilhakem kurulunun mahiyetine uygun tadilleri yapmıştır.

44. Komisyonumuz, tasarının 35 nci maddesini 36 ncı madde olarak ele almış ve işkolu esasının kabul edilmiş olmasının doğurduğu neticeleri maddeye ekledikten başka, Yüksek Hakem Kurulunun tereküp tarzına bu kurulun mahiyetine uygun diğer değişiklikleri de getirmiştir.

45. Komisyonumuz, 37 nci madde olarak tasarının 36 ncı maddesini, genel hukuk esaslarına göre tadilen kabul etmiştir.

46. Komisyonumuz, 38 nci madde olarak, tasarının 37 nci maddesini ele almış ve sarı sendikacılığı önlemek maksadiyle bu maddeye bir sonuncu fıkra eklemek suretiyle tadilen kabul etmiştir.

47. Komisyonumuz, tasarının 38 nci maddesini tadilen kabul etmiş ve Türkiye'de muhtelif işçi konfederasyonlarının kurulmasının mümkün olduğu fikrine böylelikle itibar göstermiştir.

48. Komisyonumuz 40 ncü madde olarak tasarının 39 ncu maddesini redaksiyon bakımından hukukileştirerek kabul etmiştir.

49. Komisyonumuz, tasarının 40 ncı maddesini redaksiyon bakımından tadilen 41 nci madde olarak benimsemiştir.

50. Komisyonumuz, tasarının 41 nci maddesini redaksiyon bakımından değiştirerek 42 nci madde olarak benimsemiştir.

51. Komisyonumuz, tasarının 42 nci maddesini, esasen mümkün olan bir hususu ifade eden son fıkrasını çıkararak, 43 ncü madde olarak kabul etmiştir.

52. Komisyonumuz, tasarının 47 nci maddesini 43 ncü madde olarak ve teferruata mütaallik bazı değişikliklerle kabul etmiştir.

53. Komisyonumuz, altıncı bölümün başlığını aynen kabul etmiştir.

54. Komisyonumuz, tasarının 45 ve 46 ncı maddelerini bir arada mütalâa ederek ve yeniden kaleme alarak 45 nci madde haline getirmiştir.

55. Komisyonumuz, tasarının 49 ncu maddesini 46 ncı madde olarak ve diğer bazı benzeri hususları da ekliyerek kabul etmiştir.

56. Komisyonumuz, tasarının 50 nci maddesini, gerekli benzeri hususları da ekliyerek ve 47 nci madde olarak kabul etmiştir.

57. Komisyonumuz, metne 48 nci madde olarak, bütün demokratik memleketlerde Hükümete tanınan ve işçi ve iş veren için en ufak bir mecburiyet getirmiyen arabuluculuk müessesesini eklemeyi uygun görmüştür.

58. Komisyonumuz, tasarının 51 nci maddesini, gerekli ilâveleri yaparak 49 ncu madde halinde kabul etmiştir.

59. Komisyonumuz, tasarının 7 nci maddesini, yukarda da açıklandığı gibi, 50 nci madde olarak kabul etmiştir.

60. Komisyonumuz, tasarının 48 nci maddesini redaksiyon bakımından değiştirerek 51 nci madde olarak kabul etmiştir.

61. Komisyonumuz, yedinci bölümün başlığını aynen kabul etmiştir.

62. Komisyonumuz tasarının 52, 53, 54, 55, 56, 57 ve 58 nci maddelerini esas itibariyle benimsiyerek yeniden tedvin etmiş ve metne ayrıca, siyasi grevin bir nev'ini Devlet, il özel idaresi ve belediye kararlarına tesir maksadıyla grev yapılması olarak tarif etmek suretiyle tecrim eden bir madde, grev ve lokavt yasaklarına ve grev ve lokavtı geciktirme kararına riayetsizlik hallerini diğer gayrikanuni grev ve lokavt hallerine nisbetle daha ağır bir şekilde tecrim eden birer madde, verimi düşürmek için anlaşarak ve topluca hareketi tecrim eden bir madde, grev ve lokavt kapsamına girmiyen işçilerin çalışmayı reddetmesi halini daha ağır bir şekilde cezalandıran bir madde ve grev bekçiliği müessesesinin kötüye kullanılmasını tecrim eden bir maddeyi metne ilâve etmiştir.

Bu ceza hükümleri, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 62 ve 63 nü maddelerde yer almıştır.

İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlileri hakkında kanunlarımızda mevcut hükümlerle Türk Ceza Kanununun ezcümle 201 nci maddesi hükümleri saklıdır. Türk Ceza Kanununun 201 nci maddesinde sözü edilen cebir ve şiddet mefhumuna kanuni grev ile kanuni lokavtın dâhil olmadığı şüphesizdir.

63. Komisyonumuz Sekizinci Bölümün başlığını aynen kabul etmiştir.

64. Komisyonumuz, tasarının 1 nci geçici maddesini redaksiyon bakımından değiştirerek kabul etmiştir.

65. Komisyonumuz, tasarının 2 nci geçici maddesini de ufak değişikliklerle kabul etmiştir.

66. Komisyonumuz, Dokuzuncu Bölümün başlığını aynen kabul etmiştir.

67. Komisyonumuz, tasarının 59 neu maddesini 64 nü madde olarak ele almış ve Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddelerini, genel esasları ihtiva etmeleri sebebiyle mer'i kalmaları gerektiğinden metinden çıkarmıştır. Borçlar Kanununun bu maddelerinin, bu kanunun kapsamına giren hallerde uygulanmayacağı tabiidir.

68. Komisyonumuz, tasarının 60 nci maddesini 65 nci madde olarak ele almıştır. Komisyonumuz, kanunun yürürlük tarihini yayımından bir ay sonra olarak tesbit ederken, bu süre içinde Sendikalar Kanununa göre yürürlüğe konacak ve iş kollarını tarif edip birbirleriyle ilgili iş kollarını tesbit edecek olan yönetmeliğin işbu kanunun tatbikatı bakımından elzem olduğunu nazarı itibara almıştır.

69. Komisyonumuz, tasarının 61 nci maddesini 66 nci madde olarak ele almış ve redaksiyon bakımından değiştirerek kabul etmiştir.

70. İşbu kanun tasarısı, Genel Kurulun 7 Eylül 1962 günü 113 nü Birleşiminde alınan karar gereğince, komisyonumuz metninin kamu gelirlerini azaltıcı nitelikte olan 49 neu maddesiyle bütçeyi ilgilendiren 51 nci maddesini görüşmek üzere Plân Komisyonuna havalesini teminen Yüksek Başkanlığa sunulur.

71. Komisyonumuz, işbu tasarıyla ilgili raporunun Genel Kurulda öncelik ve ivedilikle görüşülmesini, esas komisyon olarak talebeder.

Geçici Komisyon Başkanı	Başkanvekili	Sözeü	Kâtip
İzmir	İzmir	İstanbul	Bahkesir
<i>Şeref Bakışık</i>	Bâzı maddelerine muhalifim.	<i>Coşkun Kırcı</i>	(İmzada hazır bulunamadı)
Adana	<i>Saim Kaygan</i>		Kaya Bulut
Bâzı maddelerinde söz	Afyon K.	Artvin	Çanakkale
hakkım mahfuzdur.	<i>Halûk Nur Bâki</i>	<i>Saffet Eminaoğlu</i>	<i>Burhan Arat</i>
<i>İbrahim Tekin</i>	İstanbul	İzmir	İzmir
Elâzığ	Söz hakkım mahfuzdur.	Bâzı maddelerine muhalifim.	<i>Mustafa Uyar</i>
(İmzada hazır bulunamadı.)	<i>İsmail Hakkı Tekinel</i>	<i>Ali Naili Erdem</i>	
Naci Güray	Malatya	Maraş	Urfa
Malatya	<i>Mehmet Delikaya</i>	<i>Hasan Fehmi Eviya</i>	<i>Celâl Öncel</i>
<i>Avni Akşit</i>	Zonguldak	Zonguldak	(İmzada hazır bulunamadı).
	<i>Mehmet Ali Pestilci</i>	<i>Yusuf Ziya Yücebülgin</i>	

Plân Komisyonu raporu

Millet Meclisi
Plân Komisyonu
Esas No : 1/273
Karar No : 53

3 . 4 . 1963

Millet Meclisi Yüksek Başkanlığına

Toplu sözleşme, grev ve lokavt kanunu tasarısı ve Geçici Komisyon raporu komisyonumuza havale edilmiş olmakla incelendi ve görüşüldü.

Uzun vâdeli plânla ilgili kanunların bu plâna uygunluğunun incelenmesi 77 sayılı Kanunun 3 ncü maddesine göre komisyonumuzun asli vazifesi olduğuna karar verilmiştir.

Komisyonumuza davet edilen Plânlama Teşkilâtı Uzmanı kanunun Geçici Komisyonunda görüşülmesi sırasında haberdar edilmediklerini ve mütalâalarını beyan edebilmeleri için kendilerine mehil verilmesini istemiştir. Bu talep komisyonumuzca yerinde görülerek mehil verilmiş ve neticede Uzman kanunun bâzı maddelerinin plâna aykırı hükümler ihtiva ettiğini ifade etmiş olduğundan kanunun tümü üzerinde komisyonumuzca müzakerelere başlanmış ise de Millet Meclisi Genel Kurulunun 1.4.1963 tarihli kararı gereğince tasarının 49 ve 51 nci maddelerinin görüşülmesi karara bağlanmış bulunduğu komisyonumuza Meslis Başkanlığı tarafından tebliğ edilmiştir.

Kanun tasarısının tümünün 77 sayılı Kanun gereğince komisyonumuzca görüşülmesi lüzumu hakkındaki kanaati muhafaza etmekle beraber Yüksek Genel Kurulun kararına ittibala komisyonumuz yalnız 49 ve 51 nci maddeleri görüşmek durumunda kalmıştır.

Adı geçen maddelerin görüşülmesi sonunda 49 ncu madde ekseriyetle aynen, 51 nci madde de, (bu kanun gereğince yapılacak ödemeler) hükmü vazıh görülmemiştir. Zira bu ibare maksadın dışına çıkılmasına da sebeb olacağı gibi tatbikatta yanlış anlamalara sebebiyet verecektir.

Bu sebeple tasarının 44 ncü maddesinde zikredilen hususlar için ödeme yapılması icabettiğinden mezkûr maddeye atıf yapılmak suretiyle madde aşağıdaki şekilde tadilen kabul edilmiştir.

Ödenek

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

Raporumuz Genel Kurulun tasvibine arz edilmek üzere Yüksek Başkanlığa sunulur.

Başkan
Hatay

Başkan V.
Balıkesir
F. İslimyeli

Sözcü
Ordu
A. H. Onat

49 ncu maddede tesis edilen muafiyetler plân esaslarına aykırı olup bu muafiyetlerin ilgili ana kanunlarda yer alması gerektiği cihetle mezkûr maddenin aynen muhafazasına muhalifim.

Ş. İnal

Bu rapor Sözcüsü

Aydın

O. Apaydın

Kars

K. Okyay

Konya

49 ncu maddeye plâna aykırı olduğu cihetle muhalifim.

İ. Baran

Kâtip

Yozgat

V. Uyar

Trabzon

A. Şener

Konya

49 ncu maddeye plâna muhalif olduğu kanaatiyle muhalifim.

R. Özal

Artvin

S. O. Avcı

Hatay

A. S. Hocaoğlu

Mardin

Ş. Aysan

Balıkesir

Tümünün müzakeresi reyî ile

A. A. Bolak

Kırşehir

Söz hakkım baki.

A. Bilgin

Sinop

M. Alicanoğlu

HÜKÜMETİN TEKLİFİ

Toplu sözleşme, grev ve lokavt Kanunu

BİRİNCİ BÖLÜM

Toplu sözleşme

Tanım ve konu

MADDE 1. — A) İş verenler veya iş veren sendikalarıyla işçi sendikaları arasında iş bağitlarının yapılması, konusu ve bitimi ile ilgili hükümleri birlikte tesbit etmek amacı ile yapılan sözleşmelere toplu sözleşme denir.

B) Toplu sözleşme, iş verenlerle işçiler arasındaki münasebetlerle ilgili olmak şartıyla, birinci fıkrada gösterilen şartlardan başka hükümleri de kapsayabilir.

C) Toplu sözleşme, bağıtlı tarafların karşılıklı hak ve borçlarını (A) ve (B) fıkralarında gösterilen şartların kontrol ve uygulanmasını da düzenleyebilir.

Şekil

MADDE 2. — Toplu sözleşmenin yapılması, değiştirilmesi ve feshi yazılı olmadıkça muteber değildir.

Hükümler

MADDE 3. — Toplu sözleşmedeki hükümlerden iş bağitlarının yapılması, konusu ve bitimi ile ilgili olanlar, sözleşme süresince, sözleşme ile bağıtlı iş veren ve işçiler için emredici hüküm niteliğindedir.

Toplu sözleşme ile bağıtlı bulunan iş verenlerle işçiler arasındaki iş bağitlarının toplu sözleşmenin emredici hükümlerine aykırı şartları bătıldır.

Ferdi iş bağitlarının bătıl şartlarının yerini toplu sözleşme şartları alır.

Toplu sözleşmede tersi belirtilmedikçe iş bağitlarının işçiler lehine olan hükümleri muteberdir.

İş bağitlarında açıklık bulunmayan durumlarda toplu sözleşme hükümleri uygulanır.

Toplu sözleşmelerin feshi veya infisahı halinde yenisi yapıncaya kadar eski sözleşme hükümleri yürürlükte kalır.

GEÇİCİ KOMİSYONUN DEĞİŞTİRİŞİ

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 veya 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 katılma yazılı olmadıkça muteber değildir.

Toplu iş sözleşmesinin hükümü

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.

Hü.

Toplu sözleşmenin süresi ve bitimi

MADDE 4. — Toplu sözleşme belirli veya belirsiz süreli olabilir. Süresi belirli toplu sözleşme bir yıldan az, üç yıldan uzun süreli olamaz.

Sürenin bitiminden bir ay önce taraflar sözleşmeyi feshedeceklerini bildirmezlerse eski sözleşme bir yıl süre ile kendiliğinden yenilenmiş sayılır.

Bu fıkra hükmüne göre sözleşmenin feshini bildirmeye, sözleşmenin bitiminden önceki geriye doğru üçüncü ay içinde o iş yerinde en çok üyesi bulunan işçi sendikası yetkilidir.

Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılacak toplu sözleşmelerin yürürlük süresi bir yıldan az olabilir. Şu kadar ki, bu sözleşmeler, işin sonuna kadar uygulanır.

Toplu sözleşme belirsiz bir süre için yapılmışsa, bağıtlı taraflardan her biri bir yılın geçmesinden sonra üç ay önce bildirmek şartıyla sözleşmeyi feshedebilir.

Bu fıkra hükmüne göre feshin bildirilmesine o iş yerinde en çok üyesi bulunan işçi sendikası yetkilidir.

Toplu sözleşmenin feshini veya infisahını gerektirmiyen durumlar

MADDE 5. — Bağıtlı sendikaların feshi veya infisahı veya faaliyetten alıkonulmuş olmaları durumu veya toplu sözleşmenin uygulanmadığı iş yerlerinde iş verenler arasında yer alan değişiklikler toplu sözleşmenin infisahını gerektirmez.

Şu kadar ki, bağıtlı sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetten alıkonulması yüzünden belirsiz süreli toplu sözleşmenin feshini bildirmek imkânsız olursa bu imkânsızlığın bildirildiği günden başlayarak üç ay sonunda toplu sözleşme münfesihi sayılır. Bu üç aylık süre içerisinde sendika yeniden faaliyete geçerse bu hüküm uygulanmaz.

Geçici Ko.

Toplu İş 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 dolayısıyla 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.

Hü.

Sendikadan ayrılma veya çıkarılmanın toplu sözleşmeye etkisi

MADDE 6. — Toplu sözleşmenin yapılmasından sonra sendikadan ayrılan veya çıkarılan iş veren;

a) Toplu sözleşme belirli süre için yapılmışsa, değişiklik veya yenileme yolu ile getirilecek hükümler haric olmak üzere, toplu sözleşme ile bağlı kalır.

b) Toplu sözleşme belirsiz bir süre için yapılmışsa sözleşmenin uygulanmasından başlayarak bir yılın geçmesinden sonra üç ay önce bildirme şartıyla sözleşmeyi feshedebilir.

Medenî Kanun ve Borçlar Kanununun uygulanması

MADDE 7. — Toplu sözleşme hakkında bu kanunda açıklık olmıyan durumlarda Medenî Kanunla Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM

Toplu görüşme ve toplu sözleşme yapma yetkisi ve toplu görüşmenin yapılma yolu

Genel yetki

MADDE 8. — Bir iş yerinde çalışan sendika üyesi olabilecek nitelikteki işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika toplu sözleşme yapma konusunda o iş yerindeki bütün işçileri temsil eder.

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

Ancak bir iş yerinde çeşitli işçi kategorilerini temsil eden sendikalar işin niteliğinden ötürü zaruret bulunan durumlarda ayrı ayrı toplu sözleşme yapmaya yetkilidirler.

Zaruretin bulunup bulunmadığına, başvur-

Geçici Ko.

Sendikadan ayrılmanın veya çıkarılmanın sonucu

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

Toplu iş sözleşmesinin belirsiz bir süre için yapılmış olması halinde, 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 işkolundaki iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi

ma üzerine, Yüksek Hakem Kurulu karar verir.

Yetkili işçi sendikası, iş yerinin iş vereni veya bu iş verenin bağlı olduğu iş veren sendikası ile toplu sözleşme yapmak için görüşme isteğinde bulunursa, adı geçen iş veren veya iş veren sendikası bu isteğe uymaya mecburdur.

Bir iş veren kendi iş yerinde veya bir iş veren sendikası kendi üyelerine ait iş yerlerinde çalışan işçileri temsil eden yetkili işçi sendikası ile toplu sözleşme yapmak üzere görüşme isteğinde bulunursa, işçi sendikası bu isteğe uymaya mecburdur.

Toplu sözleşme yapmak için girilecek görüşmenin yer, gün ve saatini taraflar aralarında anlaşarak belirtirler.

Toplantı yer, gün ve saatini belirtmek bakımından taraflar arasında bir anlaşmaya varılmazsa ilgililerden her hangi birinin başvurması üzerine bölge çalışma müdürü başvurma tarihinden başlayarak yedi iş günü içinde, toplantı, gün, saat ve yerini tesbit ederek iki tarafa bildirir. Bu bildirimde her iki taraf uymaya mecburdur.

İçin, 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 katagorilerini 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 baş vurması üzerine, Yüksek Hakem Kurulu karar verir.

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 işleyişine hâlel getirmemek şartıyla, teşmil kararının dışında tutabilir.

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

Toplu görüşmeye çağrı

MADDE 9. — 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 işveren federasyonu veya sendikası yahut işveren, bu çağrıya uymak zorundadır.

2. Bir iş kolundaki iş yerlerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yapılması bahis konusu ise, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işveren 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 işveren sendikası veya sendikaları veyahut işveren veya birlikte hareket eden işverenler, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işçi sendikasını veya sendikalarını toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahiptir.

Çağrılan işçi federasyonu ve sendikası, bu çağrıya uymak zorundadır.

3. 1 nci bent gereğince yapılan bir çağrıya uymak zorunda olup da çağrılmamış olan işveren federasyonu veya sendikasının yahut işverenin, 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 yerlerinin 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.

Yetki uyuşmazlığının çözülmesi

MADDE 9. — Toplu sözleşme yapma konusunda işçileri temsil bakımından işçi sendikaları arasında çıkacak yetki uyuşmazlıkları ile iş veren, veya iş veren sendikaları tarafından işçi sendikalarının yetkilerine karşı yapılan itirazlar, başvurma gününden itibaren üç iş günü içinde ilgili bölge çalışma müdürü tarafından çözülür.

Bölge çalışma müdürünün yetki uyuşmazlıklarını çözme kararlarına ilgililer, kendilerine yapılacak bildirim tarihinden başlayarak altı iş günü içinde, il hakem kuruluna itiraz edebilirler. İl hakem kurulu 15 gün içinde karar verir. Bu karar kesindir.

Bildirme

MADDE 10. — Toplu sözleşme yapmaya kendini yetkili gören işçi sendikası toplu görüşmeye başlamadan en az bir hafta önce bölge çalışma müdürlüğüne yazı ile başvurarak aynı yerde ve aynı iş kolunda kurulu başka bütün işçi sendikalarının adreslerini gösteren bir listeyi

Çağrı yetkisi üzerinde uyuşmazlık

MADDE 11. — 1. Belli iş yeri veya iş yerleri için yapılacak toplu iş sözleşmelerinde işçileri temsil bakımından işçi sendikaları arasında çıkacak yetki uyuşmazlıkları 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 uyuşmazlıkları ile işçi sendikaları tarafından bu konuda yapılacak itirazlar, yazılı başvurma tarihinden başlayarak üç iş günü içinde bölge çalışma müdürlüğü tarafından çözülür. 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 uyuşmazlıkları 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 uyuşmazlıkları 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 ya-

Hü.

Geçici Ko.

almaya ve bu listede yazılı sendikalara hangi iş yerinde toplu sözleşme yapmak istediğini yazı ile bildirmeye ve bunu varsa mahallî bir gazete ile ilân etmeye mecburdur.

Bildirim ve ilân şartına uyulmaksızın yapılmış olan toplu sözleşmeler, uygulanmaya başlandığı günden itibaren yedi iş günü içinde yer alacak itiraz sonunda yetkisiz sendikalar tarafından yapıldığı anlaşılırsa hükümsüz sayılır.

İtiraz süresi

MADDE 11. — 10 ncu madde gereğince bildirim ve ilânın yapıldığı günden başlamak üzere yedi iş günü geçtikten sonra temsile ait yetkisizlik iddiası kabul edilmez.

zı ile başvurarak almaya ve bu federasyon ve sendikalara hangi iş kolunda toplu iş sözleşmesi yapmak istediğini yazı ile bildirmeye ve bunu, Ankara, İstanbul ve İzmir'de çıkan birer gazete ile yayınlamaya mecburdur.

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

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

3. Yukardaki bentler gereğince ilânın yapılmasından itibaren veya ilân yapılmıyorsa yazılı bildirim yapılmamasından 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 sözleşmenin yapılması

MADDE 12. — Toplu sözleşme için yapılan görüşmeler sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu sözleşmeden birer nüshası bağıtlı taraflara, iki nüshası bağıtlı iş veren veya iş veren sendikası tarafından en geç yedi iş günü içinde görüşmenin yapıldığı yerin bağıtlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir.

Toplu sözleşmenin değiştirilmesi veya feshi

Toplu iş sözleşmesinin yapılması

MADDE 13. — Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa, dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesinden birer nüsha taraflara verilir; iki nüshası da toplu görüşme için çağırıcı yapmış olan tarafça imzadan başlayarak altı iş günü içinde görüşmenin yapıldığı yerin bağıtlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir. Toplu iş sözleşmesi bir işkolunu kapsıyorsa, bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır.

Hü.

durumunda da yukardaki fıkra hükmü uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Uyuşmalık ve uzlaştırma

Uyuşmazlığın belirtilmesi

MADDE 13. — Toplu görüşme sonucunda bir anlaşmaya varılamazsa karşılıklı teklif ve itirazları belirten dört nüsha tutanak düzenlenerek en geç yedi iş günü içinde görüşmenin yapıldığı yerin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir.

Toplu sözleşme yapmak için görüşmede bulunmak üzere belirtilen gün ve saatte taraflardan biri toplantı yerine gelmezse öbür taraf durumu yazı ile bölge çalışma müdürlüğüne bildirir.

Uzlaştırma

MADDE 14. — Bölge çalışma müdürü anlaşmaya varılamadığını belirten tutanağın veya görüşmeye katılmaktan kaçınıldığını gösteren yazının alındığı tarihten başlayarak bir hafta içinde belirteceği toplantı yer, gün ve saatini iki tarafta bildirir ve belirtilen yerde toplantı gün ve saatinde, bir uzlaştırma yolu araştırıp taraflara teklif yapmak üzere bölge çalışma müdürü veya tevkil edeceği bir iş müfettişi hazır bulunur.

Önemli görülen uyuşmazlıklarda bu toplantılara bölge çalışma müdürü veya iş müfettişinden başka ilgili valilikçe seçilen bir veya iki tarafsız uzlaştırıcı da katılır.

Yapılacak toplantıda bir karara varılırsa 12 nci madde hükmüne göre davranılır.

Bir anlaşmaya varılamazsa teklif edilen uzlaştırma biçimi ve yolu ile buna karşı yapılan itirazları göstermek üzere toplantıya katılan memur tarafından dört nüsha tutanak düzen-

Geçici Ko.

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

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYUŞMAZLIK VE UZLAŞTIRMA

Uyuşmazlığın tesbiti

MADDE 14. — 1. Toplu sözleşme 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, çağırıcı yapılmış olan tarafça, 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 madde de 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 her iş müfettişi veyahut Çalışma Bakanı veya görevlendireceği yüksek dereceli bir Bakanlık memuru toplantıda hazır bulunur.

Hü.

Geçici Ko.

lenerek derhal Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir.

Taraflardan biri uzlaştırma toplantısına gelmezse buna dair düzenlenecek dört nüsha tutanak derhal Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir.

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 yetkili seçer. Üçüncü tarafsız aracı, Uzlaşma Kurulunun başkanıdır.

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

Tarafsız aracılar 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.

Uyuşmazlığın taraflara bildirilmesi

Tutanaklar

MADDE 15. — Bölge Çalışma Müdürü 13 ve 14 ncü maddeler gereğince kendisine gönderilen tutanakların birer nüshasını tutanakları aldığı tarihten başlayarak üç iş günü içinde taraflara ve Çalışma Bakanlığına gönderir, bir nüshasını da dosyasında saklar.

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

Uyuşmazlığın sonuçları

MADDE 16. — Uzlaşmaya varılmadığını gösteren tutanakların gönderilmesinden sonra toplu görüşme ve uzlaştırma sırasında tekliflerinden bir veya birkaçı kabul edilmemiş bulunan taraf veya taraflar :

a) Grev veya lokavt yapılabilecek durumlarda özel tahkim yahut grev veya lokavta gitmekte;

Hü.

b) Grev veya lokavt yapılamıyacak durumlarda ise, özel veya kanuni tahkim yoluna başvurmakta serbesttirler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Grev ve lokavt

Grevin tanımı

MADDE 17. — İş şartlarında veya bunların uygulanma tarz ve yollarında değişiklik yapmak veya yeni iş şartları kabul ettirmek amacı ile o iş yerindeki faaliyetin büsbütün durmasına veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksamasına sebeb olacak biçimde işçilerin anlaşarak topluca işi bırakmalarına «grev» denir.

Lokavtın tanımı

MADDE 18. — İş şartlarında veya bunların uygulanma tarz ve yollarında değişiklik yapmak veya yeni iş şartları kabul ettirmek amacı ile, o iş yerindeki faaliyetin büsbütün durmasına veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksamasına sebeb olacak biçimde iş veren veya iş veren vekili tarafından işçilerin topluca işten çıkarılmalarına «lokavt» denir.

Geçici Ko.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Grev ve lokavt

Grevin tanımı

MADDE 17. — Bir işkolu veya iş yerinde faaliyetin büsbütün durmasına veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksamasına sebeb olacak tarzda, işçilerin anlaşarak topluca işi bırakmalarına grev denilir.

Bu kanuna uygun olarak yapılan greve, kanuni grev; bu kanuna aykırı olarak yapılan greve ise, kanun dışı grev denilir.

Lokavtın tanımı

MADDE 18. — Bir iş kolunda veya iş yerinde faaliyetin büsbütün durmasına veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksamasına sebeb olacak tarzda, iş veren veya iş veren vekili tarafından işçilerin topluca işten uzaklaştırılmalarına lokavt denilir.

Bu kanuna uygun olarak yapılan lokavta, kanuni lokavt; bu kanuna aykırı olarak yapılan lokavta ise, kanun dışı lokavt denilir.

Grev ve lokavt yetkisi

MADDE 19. — 1. 7 ve 9 ncu maddeler gereğince yetkili işçi teşekkülü tarafından toplu görüşmeye çağırılan iş veren teşekkülünün veya iş verenin toplu görüşmeye gelmemesi veya bu görüşmede kendisini temsil ettirmemesi halinde, toplu görüşme çağrısında bulunan işçi teşekkülünün, toplu görüşmede kendisini temsil ettirmiyen iş veren teşekkülünün mensubu iş verenerne 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 çağırılan 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 verenerine 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 verenerine 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 varılmış olmaksızın sona ermiş bulunması gereklidir. Çalışma Bakanlığı, uygun görürse, bu uzlaştırma toplantısının bölge çalışma müdürlüğünce mahallinde tertipleneceğini, söz konusu süreleri geçirmeksizin, taraflara ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirebilir.

Bu bendin 1 nci veya 2 nci fıkrasına göre greve veya lokavta karar verilmesi halinde toplu iş sözleşmesinde taraf olanlardan biri-

Hü.

Geçici Ko.

İstisnalar

MADDE 19. — Aşağıda yazılı durumlarla, işlerde ve iş yerlerinde grev veya lokavt yapılamaz :

- a) Genel veya kısmi seferberlikte,
- b) Hastane, klinik, sanatoryum, dispanser, eczane (ilâç yapan iş yerleri hariç) gibi sağlık ile ilgili iş yerlerinde,
- c) Can ve mal kurtarma işlerinde,
- ç) Su, elektrik, havagazı istihsal ve dağıtma işlerinde,
- d) Seyir halindeki gemilerde,
- e) Toplu sözleşme süresi içinde.

Millî Savunma Bakanlığınca doğrudan doğruya işletilen iş yerlerindeki işçilerin ücret veya başka iş şartlarının, piyasada benzeri iş yerlerindeki ücret veya başka çalışma şartlarına nazaran aleyhte olduğunun yetkili sendikanın müracaatı üzerine Yüksek Hakem Kurulunca tesbit edilmesi halinde Millî Savunma Bakanlığınca doğrudan doğruya işletilen iş yerlerinde de grev hükümleri uygulanır.

nin veya Çalışma Bakanlığının esas hakkında dâva açılmadan önce veya dâva sırasında başvurması üzerine mahkemece, Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanununun ihtiyati tedbire dair hükümleri uyarınca, grevin veya lokavtın durdurulmasına karar verilebilir. Bu kararın re'sen tebliği ile birlikte greve veya lokavta son verilir. Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanununun 101, 107, 108, 109, 110, 111 ve 112 nci maddeleri bu halde uygulanmaz.

Her halde, greve veya lokavta, kesinleşmiş mahkeme hükmünün tebliği ile son verilir.

4. 1, 2 ve 3 ncü 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 haricolmak 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 gemilerde, trenlerde, karayolu ulaştırma araçlarında ve uçaklarda;

7. Noterlik hizmetlerinde;

8. 19 ncü maddenin 3 ncü bendi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesi süresi içinde;

Grev ve lokavt yapılamaz.

9. 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.

10. 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.

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

Bakanlar Kurulunun yetkisi :

MADDE 20. — Bakanlar Kurulu, başlamış veya beklenen bir grev veya lokavtı memleketin güvenliğini veya sağlığını bozacak nitelikte görürse durumun incelenmesini Yüksek Hakem Kuruluna bildirir.

Kurul en geç 20 gün içinde durumu inceleyerek hazırlıyacağı raporu Başbakanlığa verir.

Bakanlar Kurulu raporu alınca, başlamış veya beklenen bir grev veya lokavtın devamını veya başlamasını üç ayı geçmemek üzere geri bırakabilir.

Bu süre 5591 sayılı Kanun gereğince Millî Savunma Bakanlığı tarafından Makina - Kimya Endüstrisi Kurumuna verilen siparişlerin yerine getirilmesi ile ilgili durumlarda 6 aya kadar uzatılabilir.

*Grev ve lokavtın geçici olarak durdurulması;
yüksek uzlaştırma kurulu*

MADDE 21. — 1. Beklenen veya karar verilen kanuni bir grev veya lokavt, genel hayatı felce uğraticı veya memleket güvenliğini yahut millî güvenliğini bozucu nitelikte ise, Bakanlar Kurulu, bu uyumsuzlukta, grev ve lokavtı bir kararname ile otuz gün süre ile geciktirebilir. Bu süre kararnamenin yayımı tarihinden iki gün sonra başlar.

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

Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulunun mütalâasını inceledikten sonra, geciktirme süresinin en çok altmış gün daha uzatılmasına karar verebilir. Bu konudaki kararname, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

2. Danıştay, bu maddede söz konusu Bakanlar Kurulu kararları hakkındaki iptâl davalarına 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 tâyin edilecek bir bakanın başkanlığında, Yargıtay Birinci Başkanı, Danıştay Birinci Başkanı, Yargıtayın iş dâvalarına bakan dairesinin başkanı, Danıştay Genel Kurulunca seçilecek Danıştay 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 kararları 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 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.

Greve yetkili sendika :

MADDE 21. — Greve, toplu sözleşmeye taraf olma yetkisi bulunan sendika karar verebilir. Ancak bu sendika, grev kararı alınacağı sırada o toplu sözleşme kapsamına giren sendika üye-

Grev oylaması

MADDE 22. — Kanuni 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 ilâ-

Hü.

si olabilecek nitelikteki işçilerin çoğunluğunu temsil etmiyorsa, o toplu sözleşme kapsamına giren bu durumdaki işçilerin çoğunluğunun gizli oyla muvafakatini alarak karar verebilir.

Nisabın belirtilmesi

MADDE 22. — 21 nci madde gereğince işçilerin muvafakatlerinin alınması ile ilgili işlemler iş yerinin denetimine bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürünün veya tevkil edeceği iş müfettişinin başkanlığında sendika temsilcisi ile iş veren veya iş veren vekilinden veya yetkili bir temsilcisinden veyahut iş veren sendikası temsilcisinden kurulu kurul önünde ve iş saatleri dışında yapılır. Oylama sonucu üç nüsha olarak düzenlenecek tutanakla belirtilir.

Oylamanın yapıldığı gün bu tutanağın bir nüshası oylamanın yapıldığı iş yerinin iş verene, bir nüshası ilgili sendikaya gönderilir ve bir nüshası da bölge çalışma müdürlüğünde alınur.

Grev veya lokavtın taraflara bildirilmesi

MADDE 23. — a) 15 nci madde uyarınca uzlaşmaya varılmadığını gösteren tutanağı alan yetkili işçi sendikası greve başvurma kararında ise bu kararını tutanağı aldığı tarihten başlayarak yedi iş günü içinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirim gününden başlayarak yedi gün geçmedikçe ve bu yedi günlük sürenin bitiminden başlayarak yedi gün geçtikten sonra grev yapılamaz.

b) 15 nci madde uyarınca uzlaşmaya varılmadığını gösteren tutanağı alan iş veren veya iş veren vekili veya yetkili iş veren sendikası tutanağı aldığı tarihten başlayarak yedi iş günü içinde lokavta başvurma kararında olduğunu yetkili işçi sendikasına yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirim gününden başlayarak yedi gün geçmedikçe ve bu yedi günlük sürenin bitiminden başlayarak yedi gün geçtikten sonra lokavt yapılamaz.

Geçici Ko.

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

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 tesekkülüne, 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 federasyo-

Hü.

Grev veya lokavtın bölge çalışma müdürlüğüne bildirilmesi

MADDE 24. — Grev veya lokavta başvurma kararı 23 ncü madde uyarınca ilgililere bildirildiği süre içinde bölge çalışma müdürlüğüne de yazı ile bildirilir.

İş yerinden ayrılma mecburiyeti

MADDE 25. — Grev veya lokavt durumunda işçiler iş yerinden ayrılmaya mecburdurlar.

Ancak, greve katılmıyan veya iş verenin şartlarını kabul etmiş olan işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta iş veren serbesttir.

Grev sonunda yapılacak toplu sözleşme, tersine bir hüküm yoksa, ikinci fıkrada belirtilen işçilerden iş yerinde çalıştırılanlara uygulanmaz.

Greve katılmıyacak işçiler

MADDE 26. — a) Hiçbir suretle istihsal veya satışa mâtuf olmamak kaydıyla iş yerlerinde niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zaruret bulunan işlerde faaliyetin sürekliliğini,

b) İş yerinin güvenliğinin, makina ve döşemelerinin, gereçlerinin, hammadde, yapılı ve yarı yapılı maddelerinin bozulmamasını,

Sağlıyacak sayıda işçi greve katılamaz.

c) (a) fıkrasına giren işlerle (a) ve (b) fıkralarına göre greve katılmıyacak işçilerin sayısı ve niteliğini, toplu sözleşmede gösterilme-

Geçici Ko.

nu, 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 bildiri bulunmadığı takdirde, lokavt yapılamaz.

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

Grev ve lokavt halinde iş yerinden ayrılma zorunluğu

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

Grev sonucunda bir toplu iş sözleşmesi yapıldığı takdirde, bu sözleşmede aksine bir hüküm yoksa, söz konusu sözleşme 1 nci fıkrada zikri geçen işçilerden iş yerinde çalışmış olanlara uygulanmaz. 25 ncü 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;

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

Sağlıyacak sayıda işçi, grev veya lokavta katılamaz.

c) (a) ve (b) bentlerine göre grev veya

Hü.

miş ise, iş veren veya iş veren vekili toplu sözleşme görüşmelerinin açılışından başlayarak yedi iş günü içinde belirtip iş yerinde ilân eder. Bu ilânın bir örneğini yetkili işçi sendikasına gönderir.

Yedi iş günü içinde ilgili il hakem kuruluna itiraz edilmezse iş veren veya iş veren vekilinin belirttiği hususlar kesinleşir.

İtiraz edilirse il hakem kurulu yedi iş günü içinde karar verir. Bu karar kesindir.

Hükümsüz olan vazgeçme

MADDE 27. — Sözleşmelerin grev veya lokavt hakkından vazgeçildiğini belirten yahut grev veya lokavt hakkını kısan hükümleri bâttir.

Grev veya lokavtın iş bağışlarına etkisi

MADDE 28. — Bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev veya lokavt iş bağışla-

Geçici Ko.

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 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 yukarıdaki 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, yukarıdaki 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 bâttir.

Toplu iş sözleşmelerine, sözleşme süresince uyumsuzluk 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 alın-

Hü.

rını bozma hakkını vermez. Bu bağitlardan doğan hak ve borçlar uyumsuzluk kotarılincaya kadar askıda kalır.

Grev veya lokavtın konut haklarına etkisi

MADDE 29. — İş veren grev veya lokavtın süresince işçilere ücret ödemekle ve eskiden yapmakta olduğu eşya, yiyecek veya para ve sair şekilde yardımlarına devam etmekle yükümlü değildir. Ancak, işçilerin oturdukları konut ile su, gaz, aydınlatma ve ısıtma iş veren tarafından sağlanmış bulunuyorsa işçiler grev veya lokavt başladıktan sonra üç ay süre ile bu menfaatlerden önce olduğu gibi yararlanırlar. Şu kadar ki, grev veya lokavt yüzünden bu hizmetler arasında kesintiye uğrıyanların devamını işçiler istiyemezler.

Birinci fıkrada sözü geçen sürenin bitiminden sonra iş veren konut ve öbür hizmetlerin normal karşılığını istiyebilir.

İşçi alma ve çalışma

MADDE 30. — Grev veya lokavt süresince iş veren greve katılmış veya lokavta uğramış

Geçici Ko.

masına 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 istiyemez. Bu fıkrada yer alan yasa, 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 raiç kirayı iş verene ödemek zorundadırlar.

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

Hü.

işçilerin yerine başka işçi alamaz ve bu işçiler de başka iş yerinde çalışamazlar.

Birinci fıkra hükmüne aykırı davranan işçilerin iş bağıtları iş verence bildirimsiz ve tazminatsız bozulabilir.

Kanuna aykırı lokavtın işçi haklarına etkisi

MADDE 31. — Bu kanun hükümlerine aykırı olarak lokavt yapılmışsa iş veren lokavt süresince işçilerin ücret ve başka menfaatlerini bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye mecburdur.

Kanuna aykırı grevin iş veren hukukuna etkisi

MADDE 32. — Bu kanun hükümlerine aykırı olarak yapılan grev veya grevin yönetim ve yürütümü yüzünden doğan zararlar greve karar veren sendika tarafından karşılanır.

Kasıtlı lokavta tazminat

MADDE 33. — Lokavt süresi içinde iş yerlerinin temelli kapatılmasının, işçileri kıdem tazminatından yoksun bırakmak amacını güttüğü sabit olursa, iş veren ve işçiler hakkında İş Kanununun ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin hükümleri uygulanır.

Geçici Ko.

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 ve yahut devam eden veya böyle bir greve katılmaya veyahut devama teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve her hangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir.

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

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

Lokavt hakkının kötüye kullanılması

MADDE 30. — Kanuni bir lokavtın iş yerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı veya işçileri kıdem hakkından yoksun bırakmak amacını 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 kararı

na 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 herhalde 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 herhalde saklıdır.

Grev ve lokavt halinde mülki âmirin yetkileri

MADDE 33. — Grev veya lokavt halinde, mahallin en yüksek mülki âmiri, grev veya lokavt halinde, mahallin en yüksek mülki âmiri, grev veya lokavt yapılan iş yerlerinde gerekli emniyet, inzibat, koruma ve sağlık tedbirlerini ve halkın gündelik yaşaması 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.

Hh.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tahkim

İl Hakem Kurulunun kuruluşu ve görevi

MADDE 34. — A) İl hakem kurulu, o ildeki iş mahkemesi başkanının, iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde iş dâvalarına bakmak üzere görevlendirilmiş bulunan hâkimin başkanlığında aşağıda belirtildiği gibi kurulur:

1. Bölge çalışma müdürü veya özürlü ise tevkil edeceği yardımcısı veya bir iş müfettişi,
2. İl hukuk işleri müdürü veya özürlü ise yerine bakan kimse,
3. İki işçi temsilcisi,
4. İki iş veren temsilcisi.

B) İl hakem kurulu uzlaşmaya varılmadığını belirten tutanakla birlikte taraflardan birinin yazılı olarak başvurması üzerine, başvurma tarihinden sonra yedi iş günü içinde kurul başkanının çağrısı ile toplanarak kararını verir.

Kurul, Toplu Sözleşmeye konu olan meseleler hakkında gerekli gördüğü kimselerin tanık ve bilirkişi olarak bilgi ve görüşlerini sözlü veya yazılı bildirmelerini isteyebilir. Bu kimlikleriyle çağrılan herkes Hakem Kurulu önüne gelerek sorulanları cevaplandırmaya mecburdur. Bunlar hakkında Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanununun tanıklara ve bilirkişiye ilişkin hükümleri uygulanır.

Kurul, üyelerinin tamamının katılması ile toplanır. Ancak, üyelerden birinin gelmemesi toplantıya engel olamaz.

İl Hakem Kurulu toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oylar eşitse Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar. Bu karar taraflara ve iş yerinin bağlı olduğu bir bakanlık varsa ayrıca bu bakanlığa yazı ile bildirildiği günden başlayarak 12 iş günü içinde Kurul Başkanlığına itiraz dilekçesi verilmezse kesinleşir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu ve görevi

MADDE 35. — A) İl Hakem Kurulu Baş-

Geçici Ko.

BİRİNCİ BÖLÜM

Tahkim

İl hakem kurulunun kuruluşu ve görevleri

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

1. Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendirileceği 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

Hü.

kanlığına verilen itiraz dilekçeleri 34 nci maddede yazılı itiraz süresinin bitiminden sonra gelen üç iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına verilmek üzere Çalışma Bakanlığına gönderilir. Bakanlık itiraz dosyasını bekletmeden Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına verir.

B) Yüksek Hakem Kurulu itiraz dilekçesinin alındığı günden başlayarak yedi iş günü içinde Çalışma Bakanlığınca belirtilen gün, saat ve yerde toplanır.

C) Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay Hukuk ve Ticaret daireleriyle İcra ve İflâs Dairesi başkanlarının aralarından iki yıl için seçecekleri birinin Başkanlığında aşağıda belirtilen gibi kurulur:

1. Üniversiteden Ankara Üniversitesi Senatosunca iki yıl için seçilecek bir İktisat veya İş Hukuku Profesörü veya Doçenti,

2. Çalışma Bakanlığı Birinci Hukuk Müşaviri,

3. Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

4. İki İşçi temsilcisi,

İki iş veren temsilcisi.

Yüksek Hakem Kuruluna iki yıl için seçilmiş olanlar yeniden seçilebilir.

D) Yüksek Hakem Kurulu meseleyi kendisine verilen evrak üzerinde inceler, yeteri kadar aydınlatılmamış bulduğu yönleri ilgili yerlerden sorarak eksiklikleri tamamlar. Ayrıca bilgi ve görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların yazı ile cevaplarını getirtir. Bu yoldan Yüksek Hakem Kurulunca bilgi ve görüşlerine başvuru kimşelerin sorularına cevap vermeleri mecburi olup haklarında Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanununun bilirkişiye ilişkin hükümleri uygulanır.

Kurul, üyelerinin tamamının katılması ile toplanır. Ancak, üyelerden ikisinin katılmaması toplantıya engel olamaz. Kurul toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oylar eşitse başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Geçici Ko.

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 yetkilidir.

2. Yüksek Hakem Kurulu, itiraz veya müracaat dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı iş günü içinde Ankarada 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 siyasi 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 içinde 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 tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanırlar. Seçilebilmek için, hazır bulunan üyelerin salt çoğunluğunun oyu şarttır.

4) Yüksek hakem kurulu meseleyi, evrak üzerinde inceler. Yeteri kadar aydınlatılmamış

Hü.

Geçici Ko.

bulduğu 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, üyelere ikisinin katılmaması toplanmaya engel olmaz. Özürlü veya izinli olan asıl Başkan veya üyenin yerini yedek Başkan veya yedek üyelere biri alır. İşçiler adına seçilen bir asıl hakemin yerini, ancak yine işçiler adına seçilen bir yedek hakem alabilir; işverenler adına seçilen bir asıl hakemin yerini de, ancak yine işverenler adına seçilen bir yedek hakem alabilir. Yüksek Hakem Kurulu, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Lehteki ve aleyhteki oylar eşitse, Başkanın oyu esastır.

Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir.

Kurul kararlarının hukuki niteliği

MADDE 36. — Kesinleşmiş bulunan İl Hakem Kurulu kararıyla Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilen kararlar belirsiz süreli toplu sözleşme hükmündedir.

Hakem kararlarının hukuki niteliği:

MADDE 37. — Kesinleşmiş İl 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 mevzuat, örf ve âdet veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların yahut işverene veya işveren 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.

Kurullara katılacak temsilcilerin nitelikleri

MADDE 37. — İl Hakem Kurulu ile Yüksek Hakem Kuruluna katılacak işçi ve işveren temsilcilerinin işçi ve işveren niteliğinde olmaları gerekli değildir. Bunlarda bulunması gerekli nitelik ve şartlar aşağıda gösterilmiştir.

A) Türk vatandaşı olmak,

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;

Hü.

- B) Okur - yazar olmak,
C) Medenî ve siyasi haklardan yoksun bırakılmamış olmak,
D) Ağır hapsi gerektiren veya şeref ve haysiyet kırıcı bir suçtan mutlak surette veya üç aydan fazla hapis cezası ile hükümlü olmak,

İşçi temsilcileri seçimi

MADDE 38. — A) İl Hakem Kuruluna katılacak işçi temsilcileri taraf olan işçi sendikasıncaya seçilir.

B) Yüksek Hakem Kuruluna katılacak işçi temsilcileri Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunca seçilir.

İş veren temsilcisi seçimi

MADDE 39. — A) İl Hakem Kuruluna katılacak iş veren temsilcileri taraf olan işveren sendikasıncaya veya iş verence seçilir.

B) Yüksek Hakem Kuruluna katılacak iş veren temsilcilerinden biri, özel sektörü temsil etmek üzere, varsa iş veren sendikalarının en yüksek kademesince, yoksa Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulunca, diğeri resmî sektörü temsil etmek üzere Sanayi Bakanlığınca seçilir.

Temsilcilerin çağırılışı

MADDE 40. — İl Hakem Kuruluna katılacak işçi ve iş veren temsilcilerinin seçimini Bölge Çalışma müdürleri ve Yüksek Hakem Kuruluna katılacak işçi ve iş veren temsilcilerinin seçimini Çalışma Bakanlığı, Kurul toplantıla-

Geçici Ko.

c) Medenî ve siyasi haklardan yoksun olmamak;

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

Hakem kurullarına işçiler veya işverenler adına seçilerek katılacak hakemlerin işçi veya işveren niteliğinde olmaları gerekli değildir. Ancak, işçiler adına seçilerek kurula katılan hakem, Sendikalar Kanununa göre işveren; işverenler 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, uyumsuzlukta 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, uyumsuzlukta taraf olan iş veren veya iş veren teşekkülünce seçilir.

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

Hakemlerin seçilmesinin istenmesi

MADDE 41. — İl Hakem Kuruluna katılacak hakemlerin seçilmesini Bölge Çalışma Müdürü; Yüksek Hakem Kuruluna katılacak hakemlerin seçilmesini de Çalışma Bakanlığı, kurul toplantısından en az dört iş günü önce, uyus-

Hü.

rından en az dört iş günü önce, uyumsuzluğun konusunu, toplantı yer, gün ve saatini ilgililere bildirerek ister.

Temsilcilerin izinli sayılması

MADDE 41. — İI Hakem Kurulu ile Yüksek Hakem Kuruluna katılacak işçi ve işveren temsilcileri her hangi bir iş yerinde çalışan kimselerden seçilmiş iseler, bunlar toplantı günlerinde ücretli izinli sayılırlar. Bugünlere ait ücretler temsilcilere 47 nci madde hükmüne göre ödenecek paradan kesilerek Çalışma Bakanlığınca bu temsilcilerin iş verenlerine ödenir.

Özel tahkim

MADDE 42. — Taraflar uyumsuzluğun her safhasında özel tahkime başvurabilirler.

Uyumsuzluk uzlaştırma veya kanuni tahkim safhasına geçtikten sonra taraflar özel tahkime başvurmak istediklerini uyumsuzluğun bulunduğu safhaya göre Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Hakem Kurulları Başkanlıklarına yazılı olarak bildirirlerse uzlaştırma veya kanuni tahkime ilişkin hükümler uygulanmaz.

Şu kadar ki taraflardan biri özel tahkim yolu ile bir sonuca varılamadığını uyumsuzluğun bulunduğu safhaya göre Bölge Çalışma Müdürlüğüne veya Hakem Kurulları Başkanlıklarına yazılı olarak bildirirlerse uzlaştırma veya kanuni tahkime ait hükümler önce bırakılan yerden başlamak üzere yeniden uygulanır.

ALTINCI BÖLÜM

Çeşitli hükümler

Kanunun gazeteci ve gemi adamlarını kapsaması

MADDE 43. — Bu kanun hükümleri gazeteci ve gemi adamları sendikalarıyla bunların iş verenleri veya sendikaları hakkında da uygulanır.

Sendika üst kurullarının yetki ve sorumluluğu

MADDE 44. — Bu kanunla sendikalara ta-

Geçici Ko.

mazlığın konusunu, toplantı yer, gün ve saatini bildirerek ilgililerden ister.

İşçiler adına seçilen hakemlerin izinli sayılması

MADDE 42. — İI 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.

Özel tahkim

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

Uyumsuzluk, uzlaştırma yahut grev veya lokavt veyahut kanuni tahkim safhasında iken, taraflar, özel tahkime başvurmak istediklerini, uyumsuzluğun bulunduğu safhaya göre yetkili oldukları hallerde Bölge Çalışma Müdürlüğüne veya Çalışma Bakanlığınca veyahut İI Hakem Kurulu veya Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına yazılı olarak bildirirlerse, uzlaştırma veya kanuni tahkime ilişkin hükümler uygulanmaz.

Hü.

nınan yetkiler tevki edilmek veya tüzüklerinde gösterilmek suretiyle üst kurullar tarafından da kullanılabilir.

Bu kanunda yazılı sendikalara ilişkin hak ve sorumluluk hükümleri, yukarıki fıkra gereğince onları temsil eden üst kurullar hakkında uygulanır.

İş verenler

MADDE 45. — Aylık veya ücretleri kanunla belirtilmiş olsa bile iş veren veya iş veren vekili durumunda bulunanlar hakkında bu kanunda yazılı iş veren veya iş veren vekiline ilişkin hak ve sorumluluk hükümleri uygulanır.

İş veren vekili

MADDE 46. — İşletme veya müessesede iş veren vekili durumunda bulunan ve toplu sözleşmede taraf olarak hareket eden kimse bu kanunun uygulanması bakımından iş veren hükümdedir.

Tahkim Tüzüğü

MADDE 47. — İl hakem kurulları ile Yüksek Hakem Kuruluna gelecek uyuşmazlıkların kaç gün içinde sonuçlandırılacağı, bu kurulların yazı işleri ile başka gerekli işlemlerinin ne yoldan ve kimlerce yapılacağı, hakem kurulları ile Yüksek Hakem Kurulunun Başkan ve üyelerine ve kurulların raportörlerine verilecek huzur hakkı tutarı ile gerektiğinde hakem kurullarında bilgi ve görüşlerine başvurulacak tanık ve bilirkişilere verilecek ücret, bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak üç ay içinde çıkarılacak tüzük ile belirtilir. Gerektiğinde bunlara Harcırah Kanunu esaslarına göre yolluk ve gündelik verilir.

Geçici Ko.

Tahkim tüzüğü

MADDE 44. — İl Hakem Kurulları ile Yüksek Hakem Kuruluna gelen işlerin - bu kanunda gösterilmiş ise - kaç gün içinde sonuçlandırılacağı; bu kurulların yazı işleri ile diğer işlemlerinin nasıl ve kimler tarafından yapılacağı; bu kurulların başkan ve üyeleri ile bunların raportörlerinin huzur hakları ile naiip, 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

Hü.

Ödenek

MADDE 48. — Yukardaki madde hükmü gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere her yıl Çalışma Bakanlığı bütçesine yeteri kadar ödenek konur.

İş yerinde ilân

MADDE 49. — Toplu sözleşme ile bağlı iş verenler bu sözleşmelerin onanmış birer örneğini iş yerinin işçilerce görülebilecek uygun yerlerine asmaya mecburdurlar.

Denetleme

MADDE 50. — Toplu sözleşme hükümlerine uyulup uyulmadığı İş Kanununun VI ncı faslı hükümleri uyarınca denetlenir.

Resim ve harc bağışıklığı

MADDE 51. — Toplu sözleşme ve bununla ilgili bütün işlemler her türlü resim ve harctan bağıştır. Ancak taraflar toplu sözleşmenin noterlikte onanmasını kararlaştırırlarsa noter harcları bu hükmün dışında kahr.

Geçici Ko.

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 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 uyulmadığı, İş Kanunu hükümleri uyarınca denetlenir.

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 ncü maddenin 3 ncü bendi gereğince mahkemece alınan grev veya lokavtın durdurulması-

Hü.

YEDİNCİ BÖLÜM

Ceza hükümleri

Toplu görüşmeden kaçınmak ve toplu sözleşmeyi bölge çalışma müdürlüğüne vermemek

MADDE 52. — 8 nci madde gereğince toplu görüşme isteğini yerine getirmekten kaçınanlar hakkında 500 liradan, 12 nci madde gereğince toplu sözleşmeyi bölge çalışma müdürlüğüne vermiyenler hakkında 100 liradan aşağı olmak üzere hafif para cezası hükmolunur.

Kanuna aykırı grevin cezası

MADDE 53. — Bu kanun hükümlerine aykırı olarak grev yapılırsa, greve sebeb olan sendika yöneticilerinden her biri hakkında 100 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası, te-

Geçici Ko.

na dair karar ile bu kararın tebliği, her türlü resim, harc ve tebligat ücretinden muafır.
(*Plân Komisyonu aynen kabul etmiştir.*)

Genel hükümler

MADDE 50. — Bu kanunda açıklık olmıyan hallerde, Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Ödenek

MADDE 51. — Bu kanun gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek, Çalışma Bakanlığı bütçesine konulur. (*Geçici Komisyonun metni*)

Ödenek

MADDE 51. — Bu kanunun 44 ncü maddesi gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek, Çalışma Bakanlığı bütçesine konulur. (*Plân Komisyonunca kabul edilen metin*)

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 resmî mercilere aynı maddede yer alan süre içinde göndermek zorunda olup da göndermiyen iş veren veyahut işçi veya iş veren teşekkülünün buna âmil olan başkan ve yönetim kurulu üyeleri, yüz liradan beşyüz liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Toplu iş sözleşmesinin ilân edilmemesi

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

Kanun dışı grev ve lokavt

MADDE 54. — Kanun dışı greve veya lokavta karar verenler, kanun dışı greve veya lokavta katılanlar, böyle bir greve veya lokavta devam edenler, kanun dışı greve veya lokavta karar

Hü.

kerrür halinde bir aydan altı aya kadar hafif hapis cezası hükmolunur.

Geçici Ko.

verilmesine veya bunlara katılmaya veya devam zorlayan 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 beşbin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur.

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 kişilerin 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 devam 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 devam 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

Hü.

Geçici Ko.

edenler veya buna devam edenler veyahut buna karar verilmesine veya bunun tertiplenmesine veya ilân edilmesine veya buna katılmaya veya devama zorlıyan 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 karardan 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 zorlıyan veya teşvik edenler veyahut bu yolda propaganda yapanlar, üç aydan bir yıla kadar hapis ve beş yüz 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 zorlıyan 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.

Oylamaya hile karıştırılması

MADDE 54. — 22 nci madde gereğince yapılacak oylamaya hile karıştıranlar hakkında 500 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

Hü.

Kanuna aykırı lokavt cezası

MADDE 55. — Bu kanun hükümlerine aykırı olarak lokavt yapılırsa lokavta sebebolan sendika yöneticileri ile lokavt yapan iş veren veya iş veren vekili hakkında 500 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası, tekerrür halinde bir aydan altı aya kadar hapis cezası hükmolunur.

İş yerinden ayrılma mecburiyetinde olan işçiler

MADDE 56. — 25 nci madde gereğince iş yerinden ayrılmaya ve 26 ncı madde gereğince greve katılmamaya mecbur olan işçilerden bu mecburiyetlere uymayanlar hakkında bir aydan az olmamak üzere hafif hapis cezası hükmolunur.

İşe alma yasağına aykırılık

MADDE 57. — Grev veya lokavt süresince greve katılmış veya lokavta uğramış işçilerin yerine başka işçi alan iş veren veya iş veren vekili hakkında işe aldıkları her bir işçi için 500 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası, tekerrür halinde üç aydan aşağı olmamak üzere hafif hapis cezası hükmolunur.

Geçici Ko.

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 zorlıyan 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 özü olmaksızın çalışmıyanlar ile bunları çalışmama zorlıyan 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 zorlıyan veya teşvik eden veya bu yolda propagandada 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 çıkararak veya bu konutların su veya gaz veya aydınlatma veya ısıtma hizmetlerini kesen iş veren veya iş vereni bu yolda hareket etmeye zorlıyan veya teşvik eden veya bunun için propaganda yapanlar,

Geçici Ko.

ikibin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezanın 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 olmayan grev bekçisi 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.

Sözleşmenin asılmaması

MADDE 58. — 49 ncu madde gereğince toplu sözleşmeleri iş yerinin uygun yerlerine asmıyan iş veren veya iş veren vekili hakkında 100 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Geçici hükümler

GEÇİCİ MADDE 1. — Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce İI ve Yüksek Hakem kurullarına gelmiş bulunan toplulukla iş uyuşmazlıklarına ait işlemler evrak ve dosyalardan, İI Hakem kurullarında bulunanlar ilişkin olduğu Çalışma müdürlüklerine, Yüksek Hakem Kurulunda bulunanlar da Çalışma Bakanlığına, kanunun yürürlüğe girmesi üzerine, kurul başkanlarınınca gönderilir.

GEÇİCİ MADDE 2. — 47 nci maddede sözü geçen tüzük yürürlüğe girinceye kadar hakem kurulları ile Yüksek Hakem Kuruluna ait yazı işleri ve başka gerekli işlemler, bu kurulların başkan ve üyeleri ile raportörlerine verilecek huzur hakları, iş veren ve işçi temsilcilerine ödenecek yolluk hakkında Toplulukla İş

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Geçici hükümler

Hakem kurullarındaki işler

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

Tahkim hakkındaki eski tüzük

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

Hü.

Geçici Ko.

Uyumsuzluklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü'nün 69, 70 ve 86 ncı maddeleri hükümleri uygulanır.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Son hükümler

Kaldırılan kanun maddeleri

MADDE — 59. — Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleriyle 3008 sayılı İş Kanununun 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 81, 85, 86, 87, 88, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136 ve sözü geçen kanunun 5518 sayılı Kanunla değişik 29, 78 ve 6298 sayılı Kanunla değişik 82, 83, 84 ve 89 ncu maddeleri kaldırılmıştır.

MADDE 60. — Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 61. — Bu kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

29 . 8 . 1962

Başbakan	Devlet Bakanı ve
<i>İ. İnönü</i>	Başbakan Yardımcısı
Devlet Bakanı ve	<i>E. Alican</i>
Başb. Yardımcısı	Devlet Bakanı ve
<i>H. Dinçer</i>	Başb. Yardımcısı
Devlet Bakanı	<i>T. Feyzioğlu</i>
<i>H. O. Bekata</i>	Devlet Bakanı
Devlet Bakanı	<i>R. Aybar</i>
<i>N. Öktem</i>	Adalet Bakanı
Millî Savunma Bakanı	<i>K. Yörükoğlu</i>
<i>İ. Sancar</i>	İçişleri Bakanı
	<i>S. Kurutluoğlu</i>

M. Meclisi

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 maddede hükmü, yayımı tarihinde; diğer hükümleri, yayımından otuz gün sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 66. — Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

(S. Sayısı : 132)

Hü.

Dışişleri Bakanı <i>F. Erkin</i>	Maliye Bakanı <i>F. Melen</i>
Millî Eğitim Bakanı <i>Ş. R. Hatipoğlu</i>	Bayındırlık Bakanı <i>İ. Seçkin</i>
Ticaret Bakanı <i>M. Ete</i>	Sa. ve So. Y. Bakanı <i>Y. Azizoglu</i>
Güm. ve Tekel Bakanı <i>O. Öztrak</i>	Tarım Bakanı <i>M. İzmen</i>
Ulaştırma Bakanı <i>R. Öçten</i>	Çalışma Bakanı <i>B. Ecevit</i>
Sanayi Bakanı <i>F. Çelikkbaş</i>	Ba. - Ya. ve Turizm Bakanı <i>C. Karasapan</i>
İmar ve İskân Bakanı <i>F. K. Gökay</i>	