

Dönem : 1

Toplantı : 2 MİLLET MECLİSİ S. Sayısı : 132 ye 1 nci ek

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunu tasarısı ve Cumhuriyet Senatosunca yapılan değişiklikler hakkında Millet Meclisi Geçici Komisyonu raporu (M. Meclisi 1/273; C. Senatosu 1/217)

(Not : C. Senatosu S. Sayısı : 162)

*Cumhuriyet Senatosu
Genel Sekreterlik
Kanunlar Müdürlüğü
Sayı : 2128*

11 . 7 . 1963

MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 29 . 4 . 1963 gün ve 2339 - 14365 sayılı yazınıza karşılıktır :

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanun tasarısının Millet Meclisince kabul olunan metni, Cumhuriyet Senatosu Genel Kurulunun 10 . 7 . 1963 tarihli 90 ncı Birleşiminde değiştirilerek kabul edilmiş, dosya ilişikte sunulmuştur.

Arz ederim.
Saygılarımla.

*Ferruh Bozbeyle
Suad Hayri Ürgüplü Y.
Cumhuriyet Senatosu Başkanı*

Not :

Değişen maddeler :

Açık oy : (Tümü 120)

1	21	49	
2	22	50	
3	23	52	
4	25	54	
	26		
5	27	55	
6	28	56	
7	29	57	
8	31	61	
11	32	63	
12	33	64	(Yeni madde)
13	34		(Geçici madde 2)
14	35		(Geçici madde 3)
15	36	65	
16	37	66	
17	38	67	
18	39		
	43		
19	44		
20	48		

Kabul	:	119
Ret	:	—
Çekinser	:	1

Geçici Komisyon raporu

Sendikalar kanunu teklifiyle İşçi ve İş Veren Sendikaları kanunu tasarısını ve Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt kanunu tasarısını görüşmekle görevli Geçici Komisyonu

Millet Meclisi
Esas No. : 1/273
Karar No. : 7

11 . 7 . 1963

Millet Meclisi Yüksek Başkanlığına

Komisyonumuz, 11 Temmuz 1963 günkü Birleşiminde, Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt kanununu tasarısının Millet Meclisince kabul edilen metni üzerinde Cumhuriyet Senatosuna 10 Temmuz 1963 tarihli ve 90 nci Birleşiminde yapılan değişiklikleri, Hükümet adına Çalışma Bakanının başkanlığında Adalet ve Çalışma Bakanlıklarının yüksek derecedeli memurlarından kurulu bir heyet huzurunda inceleyerek aşağıdaki hususları kararlaştırmıştır :

1. Komisyonumuz, Cumhuriyet Senatosunun 1 nci maddede redaksiyona mütaallik olarak yaptığı değişikliği aynen benimsemektedir.

2. Komisyonumuz, Cumhuriyet Senatosunun 2 nci maddeye yaptığı ilâveyi benimsemiştir.

3. Komisyonumuz, 3 ncü maddeye bir 2 nci bent eklenmesi suretiyle, bu kanuna göre akdedilen toplu iş sözleşmesiyle Borçlar Kanununa göre akdedilen umumi mukavele arasında birinci lehine bir hiyerarşi tesis eden hükmü aynen benimsemektedir.

4. Komisyonumuz, 4 üncü maddedeki sürelerin başlangıcını daha açık bir surette tesbit eden değişiklikleri de aynen benimsemektedir.

5. Komisyonumuz, 5 nci maddede yapılan redaksiyona dair değişikliklere de aynen katılmaktadır.

6. Komisyonumuz, 6 nci maddede yer alan sürelerin başlangıcını daha iyi açıklayan değişikliklere de aynen katılmaktadır.

6. Komisyonumuz, 6 nci maddede yer alan sürelerin başlangıcını daha iyi açıklayan değişikliklere aynen katılmaktadır.

7. Komisyonumuz, 7 nci maddenin 1 inci bendinde 1 ve 2 nci fıkralarda iş kolu esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılmasında işçi federasyonuna, iş kolu çapında mevcut işçi sendikasına nisbetle öncelik tanıyan hükmü çıkararak her iki tip teşekkülü de bu konuda aynı seviyede mütalâa eden ve aralarındaki yetki ihtilâflarını kenâllilerinin halletmesini zımnen derpiş eden değişikliği yerinde görmektedir.

Komisyonumuz, ayrıca, belli iş kategorileri için ayrı toplu iş sözleşmelerinin deniz ve hava ulaşımında iş kollarında yapılabileceğine dair 3 ncü bendi kaldıran değişikliğe de, işçi teşekküllerinin bu hususu kendiliklerinden nazarı itibara alacakları konusunda Bakanlıkça verilen izahatı ve esasen, bu bendin sevk edilmesindeki disiplin farklılığı gerekçesinin başka iş kollarında da bulunabileceği ve bütün bu iş kollarını da kanun metninde tesbit etmeye imkân bulunmayacağı mülâhazasıyla, katılmıştır.

Netice itibariyle, komisyonumuz, bu maddenin Cumhuriyet Senatosundan gelen değişik şekline aynen katılmaktadır.

8. Komisyonumuz, 8 nci maddede yapılan redaksiyona mütaallik değişikliklere katılmaktadır. 4 ncü fıkradaki «değiştirilebilir» kelimesinin çıkartılmasını ise, bir kararnameyi kaldırmak yetkisine sahip olan Bakanlar Kurulunun o kararnameyi değiştirmek yetkisine de evleviyetle sahibolduğu mülâhazasıyla ve bu kelime bir hasiv teşkil ettiği için, komisyonumuz uygun görmektedir.

9. 9 ncu madde kesinleşmiştir.

10. 10 ncu madde kesinleşmiştir.

11. Komisyonumuz, 11 nci maddedeki redaksiyon değişikliğini benimsemektedir.

12. Komisyonumuz, 12 nci maddeye eklenen 4 ncü bendin eklenmesini uygun görmektedir.
13. Komisyonumuz, 13 ncü maddedeki redaksiyon değişikliğini benimsemektedir.
14. Komisyonumuz, 14 ncü maddenin 2 nci bendinde 1 nci bentte yer alan şık tekrar edildiğinden, bu tekrarı bertaraf eden değişikliğe katılmaktadır.
15. Komisyonumuz, 15 nci maddenin son fıkrasındaki hale mütaallik şıkları daha iyi tasrih eden değişikliğe de katılmaktadır.
16. Komisyonumuz, toplu iş sözleşmelerinin Çalışma Bakanlığınca sicilinin tutulmasına dair 18 nci maddede yapılan değişikliğe de katılmaktadır.
17. Komisyonumuz, 17 nci maddedeki değişiklikler metne daha fazla vuzuh verdiği için bunlara katılmaktadır.
18. Komisyonumuz, 18 nci maddenin 2 nci fıkrasında yapılan değişikliği taşıdığı amaç bakımından uygun görmüşse de, bir lokavtın kanuni olabilmesinin tek şartının bu değişiklikte gösterilen amaçla yapılmış olmasından ibaret olmadığını ve bu kanundaki diğer şart, şekil ve sürelerle de uygunluk unsurunun lokavtın kanuni olması bakımından aranması lâzımgeldiği mütalâasıyla ve bu hususun Türkiye Büyük Millet Meclisi Karma Komisyonunda tamamlanmasını teminen bu maddede yapılan değişikliği reddeylemiştir.
19. Komisyonumuz, 19 ncu maddenin 1 ve 2 nci bentlerinin bir arada ve daha veciz bir surette ifade edilmesini sağlayan değişikliği ve 3 ncü bent (Cumhuriyet Senatosu değiştirilmesinde yeni 2 nci bent) metninde vaz'edilen süreleri ve «örf ve âdet» teriminin türlü güçlükler doğuracağı mülâhazasıyla bu metinden çıkartılması yolundaki değişikliği uygun mütalâa etmektedir.
20. Komisyonumuz, 20 nci maddede yapılan değişiklikleri aynen benimsemektedir. Ulaştırma bakımından yabancı memleketlere yapmakta olan yolculuğu bitirmemiş ulaştırma araçları için konulan ve seyir halinde olmamaları şıkkında dahi bunları grev ve lokavt yasağına tabi tutan hükümü, komisyonumuz, Devletin türlü döviz kayıplarını önlemek bakımından ve esasen işgiye veya iş verene bu yoldan her hangi bir menfaatin sağlanması düşünülemediğinden uygun mütalâa etmiştir. Maddede yapılan diğer değişiklikler de, komisyonumuzca yerinde tasrihler olarak mütalâa edilmiştir.
21. Komisyonumuz, 21 nci maddede yapılan ve Yargıtay ve Danıştay Birinci Başkanlarını Yüksek Ulaştırma Kurulundan çıkaran değişikliği de uygun mütalâa etmektedir.
22. Komisyonumuz, 22 ve 23 ncü maddelerde yapılan redaksiyon değişikliklerine aynen katılmaktadır.
23. 24 ncü madde kesinleşmiştir.
24. Komisyonumuz, 25, 26, 27 ve 28 nci maddelerde yapılan redaksiyon değişikliklerini ve tasrihleri aynen benimsemektedir.
25. 30 ncu madde kesinleşmiştir.
26. Komisyonumuz, 31, 32, 33, 34 ncü maddelerde, beşinci bölümün başlığında ve 35 nci maddede yapılan redaksiyon değişikliklerini aynen benimsemiştir.
27. Komisyonumuz, 36 nci maddede yapılan değişikliği sistem bozucu sayarak reddetmiştir.
28. Komisyonumuz, 37 nci maddedeki redaksiyon değişikliğini benimsemektedir.
29. Komisyonumuz, bütün hakem kurulları için genel olarak 38 nci maddenin sonuna eklenen yasağı, Millet Meclisi metninde mevcut olan ve alehtlak siyasi parti üyesi olmayı hakem kurulu üyesi olmak bakımından engelleyici bir unsur sayan hükme nisbetle daha gerçekçi telâkki ederek benimsemiştir.
30. Komisyonumuz, 39 ncu maddedeki redaksiyon değişikliğini aynen kabul etmiştir.
31. 40 nci madde kesinleşmiştir.
32. 41 nci madde de kesinleşmiştir.
33. 42 nci madde de kesinleşmiştir.
34. Komisyonumuz, 43 ve 44 ncü maddedeki redaksiyon değişikliklerini ve tasrihleri aynen kabul etmiştir.

35. 45 ve 46 nci maddeler kesinleşmiştir.
36. 47 nci madde de kesinleşmiştir.
37. Komisyonumuz, 48 nci maddedeki ibareyi genelleştiren değişikliği de maslahata uygun saymıştır.
38. Komisyonumuz, 49 ncu maddedeki tadilî alâde uzlaştırma kurulları kararlarından taraflarca kabul olunmakla toplu iş sözleşmesi hükmünü kazananları resim ve harc muafiyetinden istisna ettiği için reddetmiştir.
39. Komisyonumuz, 50 nci maddedeki redaksiyon değişikliğini kabul etmiştir.
40. 51 nci madde kesinleşmiştir.
41. Komisyonumuz, 52 nci maddedeki redaksiyon değişikliklerini benimsemektedir.
42. 53 ncu madde kesinleşmiştir.
43. Komisyonumuz, 54 ve 55 nci maddelerde suçun tekevvününü grev veya lokavtın vukubulmasına bağlayan ilâveyi tamamiyle yerinde bularak bu maddelerdeki tadilâtı aynen benimsemiştir.
44. Komisyonumuz, 56 nci maddenin 54 ve 55 nci maddelerde yapılan değişikliğe tamamiyle mütenazır bir tarzda değiştirilmediği ve yapılan değişiklikler bu bakımdan eksik kaldığı için, Karma Komisyonunda en mükemmel şeklini almasını teminen reddeylemiştir.
45. Komisyonumuz, 57 nci maddedeki değişikliği, 54 ve 55 nci maddelerdeki değişikliklere mütenazır olduğu cihetle, aynen benimsemiştir.
46. 58 nci madde kesinleşmiştir.
47. 59 ncu madde de kesinleşmiştir.
48. 60 nci madde de kesinleşmiştir.
49. Komisyonumuz, 61 nci maddeye «iş yeri» kelimesinin eklenmesine de vuzuh bakımından iştirak etmektedir.
50. 62 nci madde kesinleşmiştir.
51. Komisyonumuz, 63 ncu maddedeki redaksiyon tadilini benimsemektedir.
52. Komisyonumuz, metne yeni 64 ncu madde olarak eklenen metne, bu metnin kanun tekniği bakımından yeri Sendikalar Kanunu olduğundan ve esasen Komisyonumuzca, Sendikalar Kanununun bu konuyla ilgili 31 nci maddesinde Cumhuriyet Senatosunca yapılan değişikliklerin de reddi talebolduğundan, katılamamaktadır.
53. 1 nci geçici madde kesinleşmiştir.
54. Komisyonumuz, 2 ve 3 ncu maddelerde yapılan redaksiyon tadillerini aynen benimsemektedir.
55. Komisyonumuz, Millet Meclisi metninin 64 ncu maddesinin numarasını değiştiren Cumhuriyet Senatosu değiştirgesini reddetmiştir.
- Komisyonumuz, Millet Meclisi metninin 65 ve 66 nci maddelerinin numaralarının değiştirilmesine de iştirak etmemektedir.
56. Genel Kurulda öncelikle görüşülmek üzere Yüksek Başkanlığa sunulur.

Geçici Komisyon Başkanı Y.
Geçici Komisyon Başkanvekili
İzmir
S. Kaygan

Sözcü
İstanbul
C. Kıvca

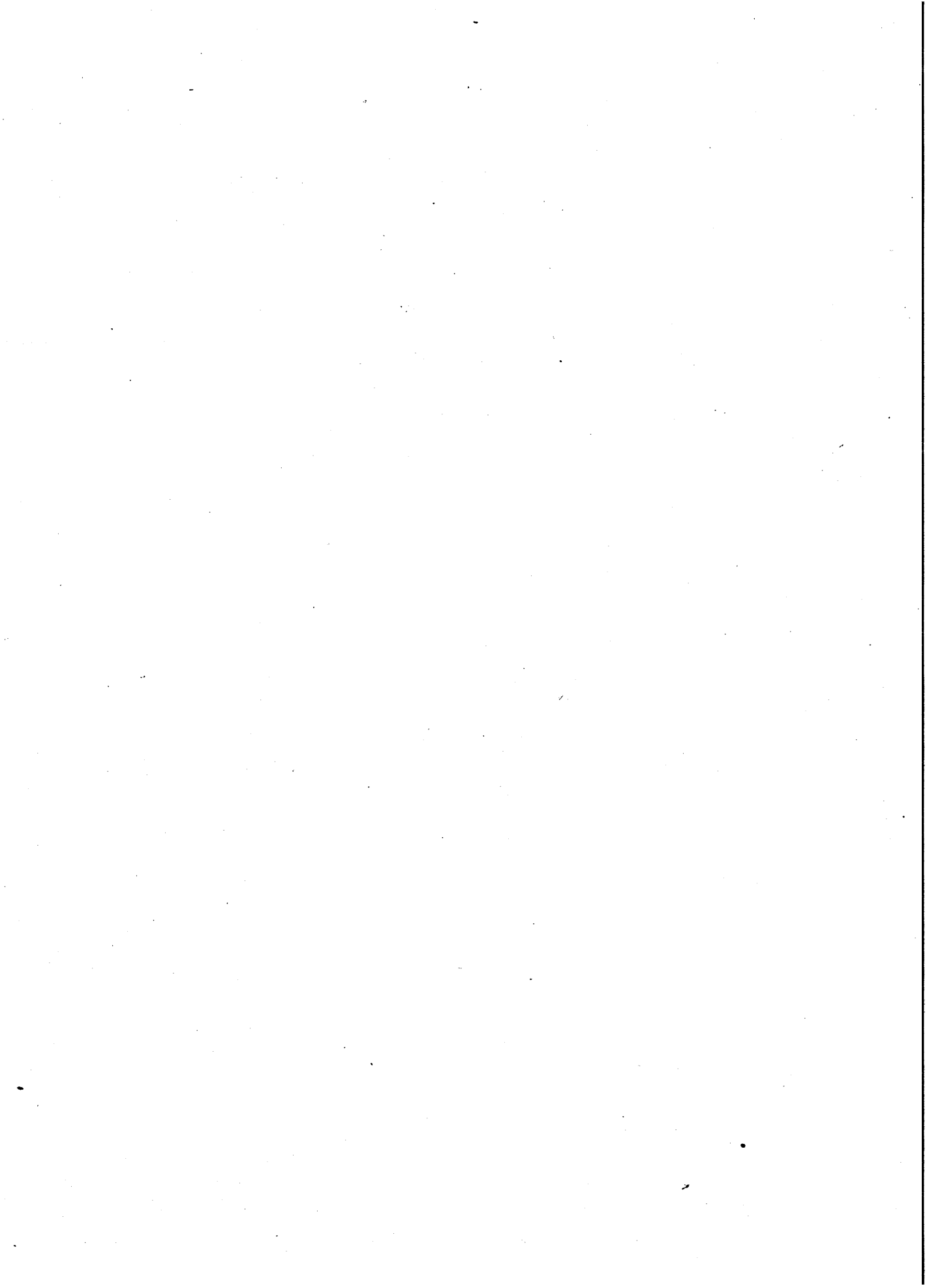
Bu Rapor Kâtibi
Afyon Karahisar
H. N. Bâki

Çanakkale
B. Arat

İzmir
M. Uyar

Artvin
S. Eminođaođlu

Zonguldak
M. A. Pestilci



MİLLET MECLİSİNİN KABUL ETTİĞİ METİN

Toplu İş 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 hükmü

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

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

Hizmet akdinde düzenlenmiyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

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

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

Toplu iş sözleşmesinin süresi ve bitimi

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

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

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

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

Toplu iş sözleşmesinin fesih ve infisahına gerektirmiyen haller

MADDE 5. — Toplu iş sözleşmesinde taraf olan sendika veya federasyonların feshi veya infisahı

CUMHURİYET SENATOSUNUN KABUL ETTİĞİ METİN

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

BİRİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesi

Tarîf

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

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

Şekil

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

Toplu iş sözleşmesinin hükmü

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

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

Hizmet akdinde düzenlenmiyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

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

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

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

Toplu iş sözleşmesinin süresi ve bitimi

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

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

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

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

Toplu iş sözleşmesinin feshini veya infisahını gerektirmiyen haller

MADDE 5. — Toplu iş sözleşmesinde taraf olan sendika veya federasyonların feshi veya infisahı

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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 münfesi sayılır. Faaliyetten alıkonulmuş sendika veya federasyon, bu üç aylık süre içerisinde yeniden faaliyete geçerse, bu fıkra hükmü uygulanmaz.

Sendikadan ayrılmanın veya çıkarılmanın sonucu

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

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

İKİNCİ BÖLÜM

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

Genel yetki

MADDE 7. — 1. Bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu, o iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi sendikası, aynı nitelikte işçi federasyonu yoksa, o iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

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

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

Bir iş veren sendikası, kendi üyesi olan iş verenlere ait iş yerlerinde çalışan bütün işçileri veya 3 ncü bent gereğince bunların bir kısmını kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

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

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

Bu bent hükmü sadece deniz ve hava ulaştırması kollarında uygulanır.

4. Bu madde gereğince yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraf işçi teşekkülünün mensubu ol-

Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin

yahut faaliyetten menedilmiş olmaları veyahut toplu iş sözleşmesinin uygulandığı iş yerlerinde iş verenin değişmesi, toplu iş sözleşmesinin infisahını gerektirmez.

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

Sendikadan ayrılmanın veya çıkarılmanın sonucu

MADDE 6. — Toplu iş sözleşmelerinde taraf olan işçi veya iş veren teşekkülünün sözleşmenin yapılması veya sözleşmeye katılması sırasında mensubu olan işçi veya iş verenin o teşekül 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 bağli kalır.

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

İKİNCİ BÖLÜM

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

Genel yetki

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

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

2. Bir iş veren federasyonu veya sendikasının bir iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için, mensubu olan iş 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 kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

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

3. Bu madde gereğince yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraf işçi teşekkülünün mensubu olmayıp o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı iş yerlerinde çalışan işçilerin, bu toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmeleri taraf işçi teşekkülüne, bu işçi teşekkülünce tesbit edilecek bir dayanışma aidatını her ay ödemelerine bağlıdır. Bu dayanışma aidatının nasıl ödeneceği, taraf işçi teşekkülünce tesbit olunur. Bu aidat, aynı iş yerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesinde taraf işçi teşekkülüne mensup aynı kategori ve vasıftaki işçilerin ödedikleri sendika üyelik aidatının 2/3 ini aşamaz. Dayanışma aidatı ile ilgili olarak, mevzuat ve toplu iş sözleşmesinde sendika üyelik aidatı hakkında konulmuş olan hükümler uygulanır.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

mayıp 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 aidolduğu ölçüde, kısmen veya tamamen ortadan kalkmış olur.

Bakanlar Kurulu, teşmil kararnamesini, gerekli gördüğü zaman, gerekçesini de açıklayarak 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 olmayan diğer toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilen toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini alır; ancak, teşmil edilmiş toplu iş sözleşmelerinde işçiler lehine mevcut hükümler saklıdır.

7 nci maddenin 4 ncü bendi hükümleri teşmil halinde de uygulanır.

Çağrı yetkisi üzerinde uyumsuzluk

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

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

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 niteliğine ve işleyişine halel getirmemek şartıyla, teşmil kararının dışında tutabilir.

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

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

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

Teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri, bu sözleşmenin kapsadığı iş yerlerinde uygulanan ve teşmil konusu 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 3 ncü bendi hükümleri teşmil halinde de uygulanır.

Çağrı yetkisi üzerinde uyumsuzluk

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

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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 senkilarının adreslerini, toplu görüşme başlamadan en az altı iş günü önce Çalışma Bakanlığına yazı ile başvurarak almaya ve bu federasyon ve sendikalara hangi iş kolunda toplu iş sözleşmesi yapmak istediğini yazı ile bildirmeye ve bunu, Ankara, İstanbul ve İzmir'de çıkan birer gazete ile yayınlamaya mecburdur.

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

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

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

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

Bu bent uyarınca itirazlar 11 nci madde gereğince yapılır.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması

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

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

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Uyuşmazlık ve uzlaştırma

Uyuşmazlığın tesbiti

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

2. Toplu görüşme yapılamamışsa, veya bu görüşme sonunda bir anlaşmaya varılamamışsa, karşılıklı teklif ve itirazları da gösterir bir tutanak dört nüsha halinde düzenlenerek, çağrıyı yapmış olan 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.

Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tesbitinde usul

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

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

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

3. Yukardaki bentler gereğince ilânın yapılmasından itibaren veya ilân yapılmıyorsa yazılı bildirin yapılmasından itibaren altı iş günü geçtikten sonra yetersizlik 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 ilgililere yapılacak itiraz sonucunda anlaşılırsa, bu sözleşme hükümsüz sayılır.

Bu bent uyarınca itirazlar 11 nci madde gereğince yapılır.

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

Toplu iş sözleşmesinin yapılması

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

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

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Uyuşmazlık ve uzlaştırma

Uyuşmazlığın tesbiti

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

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

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Uzlaştırma

MADDE 15. — 14 ncü maddeye göre yetkili oldukları hallerde Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığı, söz konusu maddede bahsi geçen tutanağın alındığı tarihten başlayarak 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 ncü maddeye göre yetkili oldukları hallerde, Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği bir iş müfettişi veyahut Çalışma Bakanı veya görevlendirileceği yüksek dereceli bir Bakanlık memuru toplantıda hazır bulunur.

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

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

Tarafsız 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.

Tutanaklar

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Grev ve lokavt

Grevin tanımı

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

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

Uzlaştırma

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

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

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

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

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

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

Tutanaklar

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

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Grev ve lokavt

Grevin tanımı

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

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Lokavtın tanımı

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

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

Greve ve lokavt yetkisi

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

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

2. Uzlaştırma Kurulunun tavsiyeleri üzerinde anlaşma olmadığı takdirde, toplu görüşmede taraf olan işçi teşekkülünün, anlaşmaya yanaşmayan iş veren teşekkülünün mensubu iş verene 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 verene ait iş yerlerinde greve karar verme yetkisi vardır.

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

Bu bendin 1 nci fıkrasına göre greve veya 2 nci fıkrasına göre lokavta karar verilebilmesi için, bir hakkın ihlâl edildiğini ileri süren tarafın, durumu karşı tarafa veya taraflara ve Çalışma Bakanlığına yazı ile bildirmiş olması; Çalışma Bakanlığının 15 nci maddede gösterilen sürelerle ve usullere uyarak bir uzlaştırma toplantısı tertiplemiş ve bu toplantının zikri geçen maddenin son fıkrası gereğince taraflar arasında bir uzlaşmaya varılmaksızın sona ermiş bulunması; ve bir hakkın ihlâl edildiğini ileri süren işçi teşekkülü yahut iş veren veya iş veren teşekkülüne karşı tarafa özel tahkime başvurmak için uyumsuzluğun her hangi bir safhasında yapılmış olan teklifin kabul edilmiş olması gereklidir. Çalışma Bakanlığı, uygun görürse, bu fıkra da söz konusu uzlaştırma toplantısının Bölge Çalışma Müdürlüğüne mahallinde tertipleneceğini, bahis konusu süreleri geçirmeksizin, taraflara ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirebilir.

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

Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin

Lokavtın tarifi

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

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

Grev ve lokavt yetkisi

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

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

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

Bu bendin birinci fıkrasına göre greve veya ikinci fıkrasına göre lokavta karar verilebilmesi için, bir hakkın ihlâl edildiğini ileri süren tarafın, durumu karşı tarafa veya taraflara ve Çalışma Bakanlığına yazı ile bildirmiş olması; Çalışma Bakanlığının 15 nci maddede gösterilen sürelerle ve usullere uyarak bir uzlaştırma toplantısı tertiplemiş ve bu toplantının zikri geçen maddenin son fıkrası gereğince taraflar arasında bir uzlaşmaya varılmaksızın sona ermiş bulunması; ve bir hakkın ihlâl edildiğini ileri süren işçi teşekkülü yahut iş veren veya iş veren teşekkülüne karşı tarafa özel hakeme başvurmak için uyumsuzluğun her hangi bir safhasında yapılmış olan teklifin altı iş günü içinde kabul edilmemiş olması gereklidir. Çalışma Bakanlığı, uygun görürse, bu fıkrada söz konusu uzlaştırma toplantısının bölge çalışma müdürlüğüne mahallinde tertipleneceğini bahis konusu süreleri geçirmeksizin, taraflara ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirebilir.

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

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

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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

Bu bendin 5 nci fıkrasının uygulanmasında görevli mahkeme uyuşmazlık ile kanunen görevli olan mahkemedir. Dâva açılmadan önce grev veya lokavtı durdurma kararının en çabuk nerede yerine getirilmesi mümkünse, bu karar o yerin iş dâvalarına bakmakla görevli mahkeme tarafından da verilebilir. Dâvanın açılmasından sonra ise, görevli mahkeme, bu kararın diğer bir yerde daha çabuk yerine getirileceğini mümkün görürse, bu hususa karar vermek üzere o yerin iş dâvalarına bakmakla görevli mahkemeyi naip tâyin edebilir.

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

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

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

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

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

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

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

Grev ve lokavt yasakları

MADDE 20. — 1. Savaş halinde;

2. Genel veya kısmi seferberlikte;

3. İlaç imal eden iş yerleri haric olmak üzere, hastane, klinik, sanatoryum, dispanser, eczane gibi sağlıkla ilgili iş yerlerinde;

4. Can veya mal kurtarma işlerinde;

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

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

7. Noterlik hizmetlerinde;

8. Eğitim ve öğretim kurumlarında;

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

Grev ve lokavt yapılamaz.

10. Millî Savunma Bakanlığınca ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığınca doğru-
dan 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

Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin

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

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

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

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

Grev ve lokavt yasakları

MADDE 20. — 1. Savaş halinde;

2. Genel veya kısmi seferberlikte;

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

4. Can veya mal kurtarma işlerinde;

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

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

8. Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde;

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

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

Grev ve lokavt yapılamaz.

11. Milli Savunma Bakanlığınca ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan doğruya işletilen iş yerlerindeki işçilerin ücret veya sair çalışma şartlarının, piyasada ben-

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

aynı şekilde iş verenin aleyhinde olduğunun tesbit edilmesi halinde de, bu iş yerlerinde lokavta karar verilmesi caizdir.

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

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

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

Grev ve lokavtın geçici olarak durdurulması; yüksek uzlaştırma kurulu

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

Bakanlar Kurulu, geciktirme kararını ilân edemez. 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 süresini en çok altmış gün daha uzatabilir. Bu konudaki kararnameler, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

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

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

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

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

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

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

4. Geciktirme süresinin sona erdiği tarihte taraflar uzlaşmamışlar veya uyuşmazlığı özel tah-

zeri 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 verilebilir.

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

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

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

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

Grev ve lokavtın geçici olarak durdurulması, Yüksek Uzlaştırma Kurulu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Geciktirme süresinin sona erdiği tarihte taraflar uzlaşmamışlar veya uyuşmazlığı özel ha-

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

kime havale etmek hususunda anlaşamamışlarsa, greve veya lokavta karar vermekte serbesttirler. Yüksek Uzlaştırma Kurulu, bu halde de çalışmalarına devam eder.

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

Grev oylaması

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

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

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

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

Grev ve lokavtin 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, grevc başvurma kararında ise, bu kararını, tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek zorundadır.

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

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

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

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

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

3. Grev veya lokavt kararının yukardaki bentler gereğince karşı tarafa bildirilmesi gereken süre içinde, bu karar, bölge çalışma müdürlüğüne de yazı ile bildirilir ve grev veya lokavtin 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 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;

Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin

keme intikal ettirmek hususunda anlaşamamışlarsa, greve veya lokavta karar vermekte serbestirler. Yüksek Uzlaştırma Kurulu, bu halde de çalışmalarına devam edebilir.

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

Grev oylaması

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

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

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

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

Grev ve lokavtın başlaması

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

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

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

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

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

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

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

Grev 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;

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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

Sağlıyacak sayıda işçi, grev veya lokavta katılamaz.

c) (a) ve (b) bentlerine göre grev veya lokavtın dışında kalacak işçilerin niteliği ve sayısını, toplu iş sözleşmesinde gösterilmemişse, iş veren veya iş veren vekili, toplu görüşmenin açılışından başlayarak altı iş günü içinde iş yerinde yazı ile ilân eder ve bu ilânın birer örneğini toplu görüşmede taraf olan işçi teşekküllerine gönderir.

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

d) Grev veya lokavtın bir iş yerinde uygulanması halinde, hangi işçilerin yukardaki bentler hükümlerine göre, iş yerinde çalışmaya devam edecekleri, Bölge Çalışma Müdürlüğüne, 23 nci 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 kademede bir diğer işçi teşekkülünün başkan ve yönetim kurulu üyeleri, bu hükme tabi tutulamazlar. Kesin zorunluk halinde, iş veren, Bölge Çalışma Müdürlüğüne yazılı izni ile, yukardaki bentlerde sözü edilen işlerin yerine getirilebilmesi için yeni işçi alabilir.

Grev veya lokavt hakkının teminatı

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

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 alınmasına teşvik etme, böyle bir greve katılma ve böyle bir greve katılmaya teşvik etme fiilleri ve kanuni bir lokavta uğramış olma hali, hizmet aktini ortadan kaldırmaz.

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

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

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

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 çıkılmalarını

Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin

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

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

c) (a) ve (b) bentlerine göre grev veya lokavtın dışında kalacak işçilerin niteliği ve sayısı toplu iş sözleşmesinde gösterilmemişse, iş veren veya iş veren vekili, toplu görüşmenin açılışından başlayarak altı iş günü içinde iş yerinde yazı ile ilân eder ve bu ilânın birer örneğini toplu görüşmede taraf olan işçi teşekküllerine gönderir.

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

d) Grev veya lokavtın bir iş yerinde uygulanması halinde, hangi işçilerin yukardaki bentler hükümlerine göre, iş yerinde çalışmaya devam edecekleri, Bölge Çalışma Müdürlüğünce, 23 nci maddenin 1 ve 2 nci bentlerinin 2 nci fıkralarında söz konusu süresi 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 tutulmazlar. Kesin zorunluk halinde, iş veren, Bölge Çalışma Müdürlüğünün yazılı izni ile, yukardaki bentlerde sözü edilen işlerin yerine getirilebilmesi için yeni işçi alabilir.

Grev veya lokavt hakkının teminatı

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

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

Grev veya lokavtın hizmet akitlerine etkisi

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

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

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

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

3. Kanuni bir grev veya lokavt dolayısıyla hizmet akdinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler, başka bir iş tutamazlar. Aksi halde, işçinin hizmet akdi, iş verene, 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 uğrıyan işçilerin oturdukları ve iş veren tarafından sağlanmış konutlardan çıkılmalarını

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

istiyemez. Bu fıkrada yer alan yasak, grev veya lokavtın iş yerinde ilânından başlayarak doksan gün sonra uygulanmaz.

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

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

Kanun dışı grev ve lokavtın etkileri

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

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

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

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

Grev bekçileri

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

Lokavt denetçileri

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

Grev ve lokavt halinde mülki âmirin yetkileri

MADDE 33. — Grev veya lokavt halinde, mahallin en yüksek mülki âmiri, grev veya lokavt yapılan iş yerlerinde gerekli emniyet, 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 Larşı tarafa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir

Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin

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

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

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

Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları

MADDE 29. — 1. Kanun dışı grev yapılması halinde, iş veren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veyahut devam eden veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamı 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 teşekkülüncelikle kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanılır.

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

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

Grev gözcüleri

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

Lokavt gözcüleri

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

Grev ve lokavt halinde mülkiye amirinin yetkileri

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

Grev ve lokavtın sona ermesi

MADDE 34. — Kanuni bir grev veya lokavtın sona ermesine dair grev veya lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar, yazı ile karşı tarafa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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

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

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tahkim

İl hakem kurulunun kuruluşu ve görevleri

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

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

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

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

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

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

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu ve görevleri

MADDE 36. — 1. Bu kanunda başkaca bir hüküm yoksa, il hakem kurulu kararları aleyhine bu kurulun başkanlığına verilen itiraz dilekçeleri, 35 nci maddede yazılı itiraz süresinin bitiminden sonraki üç iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına gönderilir.

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 Ankara'da toplanır. Toplantının gün, saat ve yeri Çalışma Bakanlığınca tesbit edilir.

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

- a) Yargıtay'ın iş dâvalarına bakan Dairesinin Başkanı;
- b) Üniversitelerin hukuk, iktisat ve siyasal bilimler öğretim üyelerinin bir seçici kurul halin-

Cumhuriyet Senatosunun kabul ettiği metin

rilir ve aynı gün, mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mütat vasıtalarla ilân edilir. Grev veya lokavt bir iş kolunda yapılmışsa, bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır; bu halde, ilân işlemi, grev veya lokavtın uygulandığı mahallerde çıkan en az birer gazetede, gazete yoksa mütat vasıtalarla yerine getirildikten başka, Ankara ve İstanbul'da çıkan en az ikişer gazete ve Ankara ve İstanbul radyoları ile de yapılır.

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

BEŞİNCİ BÖLÜM

Hakeme başvurma

İl hakem kurulunun kuruluşu ve görevleri

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

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

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

Kurul, toplu görüşmeye konu olan meseleler hakkında gerekli gördüğü kimselerin tanık ve bilirkişi olarak bilgi ve görüşlerini sözlü veya yazılı olarak bildirmelerini isteyebilir. Bu şekilde çağrılan herkes il hakem kurulu önüne gelerek 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. Oylar eşitse, başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar. Bu karar, taraflara ve iş yerinin bağlı olduğu bir bakanlık varsa, ayrıca bu bakanlığa yazı ile bildirildiği günden başlayarak oniki iş günü içinde kurul başkanlığına itiraz dilekçesi verilmezse kesinleşir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu ve görevleri

MADDE 36. — 1. Yüksek Hakem Kurulu :

- a) Yargıtay'ın iş dâvalarına bakan dairesi Başkanının başkanlığında;
- b) Danıştay Genel Kurulunun seçeceği bir dâva Dairesi Başkanı;
- c) Üniversitelerin Hukuk, İktisat ve Siyasal Bilimler öğretim üyelerinin bir seçici kurul halinde Ankara'da Ankara Üniversitesi Rektörlüğünün çağrısı üzerine toplanarak kendi aralarında seçecekleri bir iktisat veya iş hukuku öğretim üyesi;
- d) Çalışma Bakanlığı Birinci Hukuk Müşaviri;
- e) Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü;
- f) İşçiler adına seçilen iki hakem ile;
- g) İş verenler adına seçilen iki hakemden kurulur.

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

de Ankara'da Ankara Üniversitesi Rektörlüğünün çağrısı üzerine toplanarak kendi aralarından seçecekleri bir iktisat veya iş hukuku öğretim üyesi;

- c) Çalışma Bakanlığı Birinci Hukuk Müşaviri;
- d) Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü;
- e) İşçiler adına seçilen iki hakem ile,
- f) İş verenler adına seçilen iki hakemden kurulur.

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

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

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

Bu maddede söz konusu seçici kurullar, üye 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 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; iş verenler adına seçilen bir asıl hakemin yerini de, ancak yine iş verenler adına seçilen bir yedek hakem alabilir. Yüksek Hakem Kurulu, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Lehte ve aleyhte oylar eşitse, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir.

Hakem kararlarının hukuki niteliği

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

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

Hakem kurullarına katılacak hakemlerin nitelikleri

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

- a) Türk vatandaşı olmak;
- b) Okur - yazar olmak;
- c) Medeni ve siyasi hakları tam olarak kullanma ehliyetinden yoksun olmamak;
- d) Ağır hapis cezasını gerektiren bir suçtan dolayı veya taksirli suçlar haric olmak üzere beş yıldan fazla hapis cezası ile veya zimmet, ihtilâs, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflâs gibi yüz kızartıcı suçlardan biri ile, affa uğramış olsalar dahi, kesin olarak hüküm giymiş olmamak,

Hakem kurullarına işçiler veya iş verenler adına seçilerek katılacak hakemlerin işçi veya iş ve-

C. Senatosunun kabul ettiği metin

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

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

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

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

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

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

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

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

Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir.

Hakem kararlarının hukukî niteliği

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

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

Hakem kurullarına katılacak hakemlerin genel nitelikleri

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

- a) Türk vatandaşı olmak;
- b) Okur - yazar olmak;
- c) Medeni ve siyasi hakları tam olarak kullanma ehliyetinden yoksun olmamak;
- d) Ağır hapis cezasını gerektiren bir suçtan dolayı veya taksirli suçlar haric olmak üzere beş yıldan fazla hapis cezası ile veya zimmet, ihtilâs, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflâs gibi yüz kızartıcı suçlardan biri ile, affa uğramış olsalar dahi, kesin olarak hüküm giymiş olmamak,

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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

Hakem Kurullarına işçiler adına hakem seçilmesi

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

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

Özel tahkim

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

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

Tahkim tüzüğü

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

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 muaftır. Noter harcları, bu hükmün dışındadır.

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

C. Senatosunun kabul ettiği metin

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

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

Hakem kurullarına işçiler adına hakem seçilmesi

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

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

Özel hakeme başvurma

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

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

Uzlaştırma ve hakeme başvurma tüzüğü

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

Hükümetin arabuluculuğu

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

Resim ve harc muafiyeti

MADDE 49. — Yüksek ve il hakem kurullarının kararları ile Yüksek Uzlaştırma Kurulunun toplu iş sözleşmesi hükmündeki kararları her türlü resim ve harctan muaftır.

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

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

Genel hükümler

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

YEDİNCİ BÖLÜM

Ceza hükümleri

Toplu iş sözleşmesinin ilgili mercilere gönderilmemesi

MADDE 52. — 13 nci 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 göndermeyen iş veren veyahut işçi veya iş veren teşekkülünün buna âmil olan başkan ve yönetim kurulu üyeleri, yüz liradan beşyüz liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Kanun dışı grev ve lokavt

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

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

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 yukarıda 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 devama zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar, altı aydan az olmamak üzere hapis cezasına ve beşyüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezaların iki katına hükümlenir.

Grev ve lokavt yasaklarına uyulmaması

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

İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin, 17 nci maddenin 1 nci fıkrasında târif edilen tarzda işi bırakmaları halinde, buna karar verenler veya bunu tertipliyenler veya ilân edenler

C. Senatosunun kabul ettiği metin

Genel hükümler

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

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 vesikalari, söz konusu maddede gösterilen resmî mercilere süresi içinde göndermiyen iş veren veyahut işçi veya iş veren teşekkülünün buna âmil olan başkan ve yönetim kurulu üyeleri, yüz liradan beşyüz liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Kanun dışı grev ve lokavt

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

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

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

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

Grev ve lokavt yasaklarına uyulmaması

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

İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin, 17 nci maddenin 1 nci fıkrasında tarif edilen tarzda işi bırakmaları halinde, buna karar verenler veya bunu tertipliyenler veya ilân edenler

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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 lokavtlı geciktirme kararına uyulmaması

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

Grev ve lokavtlın kapsamına girmiyen işçilerin çalışmaması

MADDE 61. — 25 nci madde gereğince grev veya lokavt süresince iş yerinde çalışmaya mecbur olan işçilerden iş yerinde makbul bir özrü olmaksızın çalışmayanlar ile bunları çalışmamaya 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.

Kanun dışı grev bekçileri

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

Tahkim hakkındaki eski tüzük

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

Bâzı fiillerin affı

GEÇİCİ MADDE 3. — 8 Nisan 1963 tarihinden önce iş uyuşmazlıkları veya 20 Şubat 1947 tarihli ve 5018 sayılı Kanun gereğince kurulmuş işçi teşekkülleri ile iş verenler ve iş veren teşekkülleri arasında çıkmış uyuşmazlıklar dolayısıyla Türk Ceza Kanununun 201 nci ve 258 nci maddeleri, 266 ilâ 273 ncü maddeleri hükümleri ve Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanununun cezai hükümlerine giren suçlar ve bu suçlardan dolayı verilmiş cezalar affedilmiştir.

C. Senatosunun kabul ettiği metin

veya buna devam edenler veyahut buna karar verilmesine veya bunun tertiplenmesine veya ilân edilmesine veya buna katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veyahut bu yolda propaganda yapanlar, diğer kanunlarda daha ağır bir hüküm mevcut değilse, 1 nci fıkrada gösterilen cezalara mahkûm edilirler.

Grev veya lokavta geciktirme kararına uyulmaması

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

Grev ve lokavtın kapsamına girmiyen işçilerin çalışmaması

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

Kanun dışı grev gözcüleri

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

MADDE 64. — 55, 56, 57, 58, 59, 60 ve 61 nci maddelere göre hüküm giymiş olanlar, kanun hükümlerine göre haklarında uygulanacak diğer cezalar saklı kalmak kaydıyla, hükmün kesinleşmesinden itibaren üç yıl süreyle, Sendikalar Kanununa göre kurulan teşekküllerde idare haysiyet devanı üyeliği, denetleme veya temsil görevi almak hakkını kaybederler.

Cezanın tecili veya af ile düşmüş olması bu madde hükümlerinin uygulanmasına engel değildir.

Hakeme başvurma hakkındaki eski tüzük

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

Bâzi suçların affı

GEÇİCİ MADDE 3. — 8 Nisan-1963 tarihinden önce iş uyuşmazlıkları veya 20 Şubat 1947 tarihli ve 5018 sayılı Kanun gereğince kurulmuş işçi teşekkülleri ile iş verenler ve iş veren teşekkülleri arasında çıkmış uyuşmazlıklar dolayısıyla Türk Ceza Kanununun 201 nci ve 258 nci maddeleri, 266 ilâ 273 ncü maddeleri hükümleri ve Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Hürriyeti Kanununun cezai hükümlerine giren suçlar ve bu suçlardan dolayı verilmiş cezalar affedilmiştir.

Millet Meclisinin kabul ettiği metin

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 ncı madde hükmü ve 3 ncü geçici madde hükümleri yayımı tarihinde; diğer hükümleri, yayımından otuz gün sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 66. — Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

C. Senatosunun kabul ettiği metin

DOKUZUNCU BÖLÜM

Son hükümler

Kaldırılan kanun maddeleri

MADDE 65. — 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 66. — Bu kanunun Yüksek Uzlaştırma Kurulunun devamlı görev yapacak başkan ve üyelerinin seçilmesi veya atanması, Yüksek Hakem Kurulunun devamlı görev yapacak asıl ve yedek başkan ve üyelerinin seçilmesi veya atanmasına ilişkin hükümleri ile 44 ncü maddede söz konusu Uzlaştırma ve Hakeme Başvurma Tüzüğü'nün hazırlanması ile ilgili hükümleri, 51 nci madde hükmü ve 3 ncü geçici madde hükümleri yayımı tarihinde; diğer hükümleri, yayımından otuz gün sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 67. — Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

GEÇİCİ KOMİSYONUN GENEL KURULA TAVSİYELERİ

- MADDE 1.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 2.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 3.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 4.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 5.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 6.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 7.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 8.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 9.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 10.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 11.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 12.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 13.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 14.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 15.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 16.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 17.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 18.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 19.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 20.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 21.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 22.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 23.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 24.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 25.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 26.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 27.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 28.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 29.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 30.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 31.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 32.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 33.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 34.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- Beşinci Bölümün Başlığı. — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 35.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 36.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 37.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 38.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 39.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.

- MADDE 40.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 41.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 42.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 43.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 44.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 45.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 46.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 47.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 48.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 49.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin reddini tavsiye etmektedir.
- MADDE 50.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 51.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 52.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 53.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 54.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 55.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 56.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 57.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 58.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 59.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 60.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 61.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 62.** — Bu madde kesinleşmiştir.
- MADDE 63.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.
- MADDE 64.** — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosunca metne 64 nci madde olarak eklenen maddenin reddini tavsiye etmektedir.

GEÇİCİ MADDE 1. — Bu madde kesinleşmiştir.

GEÇİCİ MADDE 2. — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.

GEÇİCİ MADDE 3. — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosu metninin kabulünü tavsiye etmektedir.

MADDE 65. — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosunca numarasının teselsül ettirilmesiyle değiştirilen bu maddenin reddini tavsiye etmektedir.

MADDE 66. — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosunca numarasının teselsül ettirilmesiyle değiştirilen bu maddenin reddini tavsiye etmektedir.

MADDE 67. — Geçici Komisyon, Cumhuriyet Senatosunca numarasının teselsül ettirilmesiyle değiştirilen bu maddenin reddini tavsiye etmektedir.

