



2821 SAYILI

SENDİKALAR

ve

2822 SAYILI

**TOPLU SÖZLEŞME
GREV VE LOKAVT
YASALARI**

TÜRK-İŞ YAYINLARI NO: 154

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

~~274 ve 275 SAYILI YASALAR~~
YERİNE YÜRÜRLÜĞE KONULAN

2821 SAYILI

SENDİKALAR

VE

2822 SAYILI

TOPLU SÖZLEŞME
GREV VE LOKAVT

YASALARI

TÜRK-İŞ
Bilgi

TÜRK-İŞ

YAYINLARI NO

Tarih:.....

Demirbaş

Tasnif No

344.01

282

1990

5780

SENDİKALAR KANUNU

Kanun No: 2821

Kabul Tarihi: 5.5.1983

BİRİNCİ KISIM

Amaç ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1. — Bu Kanunun amacı, çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi esaslarını düzenlemektir.

Tanımlar

MADDE 2. — İşçi: Hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir.

Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedenî hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir

mukavelesine göre eserini naşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibarıyla fizikî veya fikrî emek arzı suretiyle —bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla— bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar.

Hizmet akdine dayanarak çalışan bir kimsenin T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olması işçi sayılmasına engel teşkil etmez.

İşveren: İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzelkişiyeye ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşlarına denilir.

Bir adi şirkette fizikî veya fikrî emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklar da bu Kanun bakımından işveren sayılırlar.

İşveren vekili: İşveren sayılan gerçek veya tüzelkişiler ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin veya işyerinin bütününü sevk ve idareye yetkili olanlara denilir.

İşveren vekilleri bu Kanun bakımından işveren sayılırlar.

İşyeri: İşin yapıldığı yere denilir.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve

avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

Sendika; İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlara denilir.

Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip üst kuruluşlara denilir.

BİRİNCİ BÖLÜM

Kuruluş Esasları

İşçi ve işveren sendikaları

MADDE 3. — İşçi sendikaları, işkolı esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur.

İşveren sendikaları, işkolı esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz.

Bir işkolunda birden fazla sendika kurula-

bilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz.

Sendikalar, tüzüklerinde belirtilmek şartıyla ve genel kurul kararıyla şube açabilirler.

İşkolunun belirlenmesi

MADDE 4. — Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma Bakanlığınca yapılır. Çalışma Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmî Gazetede yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

Kurucularda aranacak nitelikler

MADDE 5. — Sendika kurucusu olabilmek için; Türk vatandaşı, medenî hakları kullanmaya ehil ve sendikaların kurulacağı işkolunda en az bir yıldan beri fiilen çalışır olmak; kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak; Türkçe okur-yazar olmak; zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlâk kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır ha-

pis veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak; Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 312 nci maddesinin ikinci fıkrasında yazılı halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 536 nci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle aynı Kanunun 537 nci maddesinin birinci, ikinci ,üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasî ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkûm olmamak; ayrıca Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 ve 79 uncu maddelerine göre hüküm giymemiş olmak şarttır.

İşveren sendikasının kurucusunun tüzelkişi olması halinde tüzelkişiyi temsil eden gerçek kişi de işkolunda en az bir yıldan beri fiilen çalışma şartı hariç yukarıdaki bütün şartlar aranır.

Kuruluşta uyulacak usul

MADDE 6. — Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın kurulabilir.

Sendika kurucuları, sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine makbuz karşılığında, dilekçelerine ekli olarak sendika tüzüğünü, kurucuların nüfus cüzdanlarının suretlerini, ikametgâh belgelerini, meslek ve sanat özgeçmişlerini, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen en az bir yıldan beri çalışır olduklarını kanıtlayan belgeler ile sabıka kayıtlarını, ilk genel kurula kadar kuruluşu sevk ve idare edecekler ile bunların eşleri ve velayetleri altındaki çocuklarına ait noterden tasdikli mal bildirimleri vermek zorundadırlar.

Konfederasyon kurucuları, konfederasyon tüzüğü ile kurucu sendikaların konfederasyon kurulmasına ilişkin genel kurul kararlarını ve ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin kimliklerini merkezinin bulunacağı ilin-valiliğine makbuz karşılığında vermek zorundadırlar. Konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecekler, üye sendikaların zorunlu organlarına seçilmemişlerse, sendika kurucuları için istenen diğer belgeleri de eklemek zorundadırlar.

Yukarıdaki fıkralarda belirtilen belgeler ve tüzüklerin ilgili valiliğe tevdiî ile birlikte sendika veya konfederasyon tüzelkişilik kazanır.

Vali, tüzük ve belgelerin birer örneğini, derhal Çalışma, İçişleri ve Maliye Bakanlıkları

ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne gönderir.

Belgelerin şekli ile başvuru usul ve esasları Çalışma, İçişleri ve Maliye Bakanlıklarınca müştereken çıkartılacak bir yönetmelikle belirlenir. Sendika ve konfederasyonların tüzükleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Tüzük ve bu maddede sayılan belgeler ile içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespiti veya bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde vali veya ilgili bakanlıkların her biri sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemeye başvurur.

Tüzükte suç teşkil eden hususların tespiti halinde durum gereği için Cumhuriyet Savcılığına ayrıca bildirilir.

Sendika veya konfederasyonun tüzüğü

MADDE 7. — Sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde aşağıdaki hususların belirtilmesi zorunludur.

1. Sendika veya konfederasyonun adı, merkezi ve adresi,
2. Sendika veya konfederasyonun amacı ve bu amacı gerçekleştirmek üzere sürdürüle-

cek çalışma konuları ve çalışma biçimleri,

3. Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu,

4. Sendika kurucularının ad ve soyadları, meslek veya sanatları ve ikametgahları; konfederasyonu kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri,

5. Sendika veya konfederasyona üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şart ve şekilleri,

6. Sendika veya konfederasyon genel kurulunun kuruluş şekli ve toplanma zamanı,

7. Genel kurulun görevleri, yetkileri, oy kullanma ve karar alma usul ve yeter sayıları,

8. Sendika veya konfederasyon yöneticilerinde aranacak nitelikler,

9. Sendikanın veya konfederasyonun organlarına üyelerin ne suretle seçileceği, asıl ve yedek üye sayısı, görev ve yetkileri,

10. Sendika şubelerinin nasıl kurulacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şubelerin nasıl temsil edileceği,

11. Üye aidatlarının tespit şekil ve usulü,

12. Sendikanın veya konfederasyonun iç denetim usulleri,

13. Harcamaların nasıl yapılacağı, yetkilerin nasıl verileceği ve yetki sınırları,

14. Tüzüğün ne şekilde değiştirileceği,

15. Sendika veya konfederasyonun feshi halinde mallarının tasfiye şekli,

16. Sendika veya konfederasyonun organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile ikametgâhları.

Tüzelkişiliğin kazanılmasından sonra yapılacak işlemler

MADDE 8. — Sendika veya konfederasyonun tüzelkişilik kazanmasından sonra kurucular, tüzüğü ve ilk genel kurul toplantısına kadar sendika veya konfederasyonu sevk ve idare ile görevli kişilerin ad ve soyadlarını, meslek ve sanatlarını ve ikametgâhlarını Ankara, İstanbul ve İzmir’de yayımlanan ve ülke çapında dağıtılan günlük birer gazetede onbeş gün içinde ilân ederler. Kurucular, gazete ilânını, sadece sendika veya konfederasyonun adına ve merkezine inhisar ettirebilirler. Bu takdirde, sözü geçen belgelerin birer örneği aynı süre içinde o ilin valiliğinin ve bölge çalışma müdürlüğünün ilân tabelasında bir ay süre ile asılır ve basılmış nüshaları, masrafı karşılığın-

da, ilgililere dağıtılır. Bu dağıtım vergi, resim ve harca tabi değildir..

Bölge çalışma müdürlükleri, sendika veya konfederasyonlar için Çalışma Bakanlığınca tespit edilecek esaslar çerçevesinde birer sicil tutarlar. Bu sicillerin birer örneği Çalışma Bakanlığına gönderilir.

İKİNCİ BÖLÜM

Organlar

Ortak hükümler

MADDE 9. — Sendikaların, sendikaların şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.

Sendika ve konfederasyonlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilirler. Ancak bu organlara zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez.

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilen asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.

Genel kurul tarafından seçilen organların üyelerinin ad ve soyadları, meslek ve sanatları, ikametgâhları ile tüzük değişiklikleri ve tüzüğe göre şubelerin açılması, sendikanın ve şubesinin bulunduğu illerin valilikleri ile bölge çalışma mü-

dürlüklerine onbeş gün içinde gönderilir ve 8 inci maddeye göre ilân edilir. Ancak şube genel kurulu tarafından yapılan seçim sonuçları, şubenin bulunduğu mahalde ilân edilir.

Sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarının, üyeliklerine, aynı kişi üst üste dört olağan genel kurulca seçilebilir. Bu süre sonunda aradan bir olağan genel kurulun toplanması için gereken süre geçmedikçe aynı kişiler tekrar organlara üye seçilemezler. Ancak bu görev sürelerinin hesabında sendika ve sendika şubesi için toplam dört olağan genel kurul, konfederasyondaki süre için ise ayrıca dört olağan genel kurul olarak hesaplanır.

Sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların yöneticileri, kamu kurum veya kuruluşları ile bunların katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların, yönetim veya denetim kurullarında görev aldıkları takdirde sendika veya Konfederasyonlardaki görevleri sona erer.

Bu Kanunun uygulamasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar.

Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 5 inci maddede sayılan suçlardan biri ile mahkûm olmaları halinde görevleri kendiliğinden sona erer.

Genel kurulların oluşması

MADDE 10. — İşçi sendika şubesi genel kurulu, üyelere oluşur.

İşçi sendikası şubesinin faaliyet sahasındaki işyerlerinde çalışan sendikalı işçi sayısı beşyüzü aştığı takdirde şube genel kurulu delege esasına göre yapılır. Genel kurula katılacak delegeler, üyeler tarafından 14 üncü maddede belirtilen esaslara ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir. Şube genel kuruluna katılacak delege sayısı yüzden az ikiyüzelliden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir.

İşçi sendikası genel kurulu, üyelere, üye sayısı bini aştığı takdirde delegelerden oluşur. Şubesi bulunan sendikalarda delegeler şube genel kurullarınca, şubeleri bulunmayan sendikalarda delegeler ikinci fıkradaki usul uyarınca seçilir. Sendika genel kurulunun delege sayısı ikiyüzden az beşyüzden çok olmamak üzere tüzüğünde belirlenir.

İşveren sendikası genel kurulu üyelere, üyenin tüzelkişi olması halinde temsilcilerinden, üye ve temsilci sayısı bini aştığı takdirde delegelerden oluşur. Delegeler ikinci fıkradaki usul uyarınca üye ve temsilcilerce kendi aralarından seçilir. Sendika genel kurulunun delege sayısı

beşyüzden çok olmamak üzere tüzüğünde belirlenir.

İşçi ve işveren konfederasyonu genel kurulu, üye sendikalarca seçilen en çok beşyüz delegeden oluşur. Üye sendikaların genel kurulda kaç delegeyle temsil edileceği konfederasyon tüzüğünde belirlenir.

Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar.

Delege sıfatı, müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder.

Sendika tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konamaz.

Genel kurulların görevleri

MADDE 11. — Genel kurulların başlıca görev ve yetkileri şunlardır :

1. Organların seçimi,
2. Tüzük değişikliği,
3. Yönetim ve denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi,
4. Yönetim ve denetleme kurulunun ibrası,
5. Yönetim kurulunca hazırlanan bütçenin görüşülüp aynen veya değiştirilerek kabulü,

6. Gerekli taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,

7. Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme,

8. Şube açma, birleştirme veya kapatma,

9. Aynı türden olmak şartıyla bir başka sendika veya konfederasyonla birleşme veya katılma.

10. Sendika ve konfederasyonun uluslararası işçi veya işveren kuruluşlarına üye olması veya üyelikten çekilmesi,

11. Feshetme,

12. Mevzuatta veya tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi, başka bir organa bırakılmamış konuların karara bağlanması.

Şube genel kurulları sadece yukarıdaki 1, 3, 4 ve 12 nci bendlerde belirtilen görevleri yerine getirirler. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.

Genel kurulların toplantı zamanı

MADDE 12. — Sendika veya konfederasyonun ilk genel kurulu, tüzel kişilik kazanmasından başlayarak altı ay içinde yapılır.

Olağan genel kurul üç yılda bir toplanır.

Tüzüklerde daha kısa bir sürede toplanma öngörülebilir.

İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu ile denetleme kurulu veya denetçi raporunun ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden onbeş gün önce gönderilmesi zorunludur.

Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde yahut genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine toplanır.

Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

Genel kurul toplantı ve karar nisabı

MADDE 13. — Toplantı nisabı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir nisap tespit edilebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok onbeş gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tamsayısının üçte birinden az olamaz.

Delegelerle toplanan genel kurullarda delege olmayanlar, üyelerle toplanan genel kurullarda ise üye olmayanlar nisapta nazara alınmazlar ve oy kullanamazlar.

Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez.

Karar nisabı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz.

Genel kurul tutanakları başkanlık divanınca kanuna uygun bir şekilde tutulur ve imzalanır.

Seçimlerde uyulacak esaslar

MADDE 14. — Genel kurulların toplanması ve yürütülmesini gözetmek üzere valinin görevlendireceği hükümet komiserinin genel kurulun başlayacağı gün ve saatte genel kurulun yapılacağı mahalde bulundurulması zorunludur. Bulunmaması halinde, genel kurulun çalışmalarına komiser olmadan da başlanabilir ve durum derhal valiliğe bildirilir.

Genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimleri yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre aşağıdaki şekilde yapılır.

Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az onbeş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler ile toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci top-

lantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte, iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı olan hakime tevdi edilir. O yerde birden fazla seçim kurulu varsa, görevli seçim kurulunu il seçim kurulu tesbit eder. Toplantı tarihleri gündemde yer alan diğer konular göz önünde bulundurularak, görüşmelerin bir cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan pazar gününün dokuz - on-yedi saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlemesi zorunludur.

Hâkim gerektiğinde ilgili kayıt ve belgeleri de getirtip incelemek suretiyle varsa noksanları tamamlattıktan sonra seçime katılacak üye veya delegeleri belirleyen liste ile yukarıdaki fıkrada belirtilen diğer hususları onaylar. Onaylanan liste ile toplantıya ilişkin diğer hususlar genel kurulun toplantı tarihinden yedi gün önce sendika şubesi, sendika veya konfederasyon binasında asılmak suretiyle ilân edilir. İlân süresi üç gündür.

İlân süresi içinde listeye yapılacak itirazlar hâkim tarafından incelenir ve en geç iki gün içinde kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hâkim tarafından onaylanarak ilgili sendika şubesi, sendika veya konfederasyona gönderilir.

Hâkim, bir başkan ve iki üyeden oluşan seçim sandık kurulu oluşturur. Sandık kurulu başkanı en az on yıllık hizmeti bulunan Devlet memurları, diğer üyeleri ise aday olmayan üye veya delegeler arasından seçilir. Ayrıca, aynı şekilde bir yedek başkan ve iki yedek üye de belirlenir.

Seçim sandık kurulu, seçimlerin kanunun ve sendika veya konfederasyon tüzüğü'nün öngördüğü esaslara göre yürütülmesi, yönetimi ve oyların tasnifi ile görevli olup, bu görevleri seçim ve tasnif işlemleri bitinceye kadar aralıksız olarak devam eder.

Genel kurullarca yapılacak seçimlerde aday olanların listeleri birlikte veya organlara göre ayrı ayrı olmak üzere başkanlık divanınca yeteri kadar düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanına mühürlenmek üzere verilir.

Listede adı yazılı bulunmayanlar oy kullanamazlar. Oylar, oy verenin nüfus hüviyet cüzdanı ve resimli üyelik veya delegelik kimlik kartı ile ispat edilmesinden ve listedeki isminin karşısındaki yerin imzalanmasından sonra kullanılır. Oylar, oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilen, adayları gösterir seçim kurulu başkanınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla

adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır.

Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları tutanakla tespit edilip, seçim sandık kurulu başkan ve üyeleri tarafından imzalanır. Tutanakların bir örneği seçim yerinde asılmak suretiyle ilân edilir. Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir örneği ile birlikte üç ay süre ile saklanmak üzere seçim kurulu başkanlığına verilir.

Seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazlar, hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, yukardaki hükümlere göre kesin sonuçları ilân eder ve ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirir.

Seçim kurulu başkanı ve seçim sandık kurulu başkanı ile üyelerine, «Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun»da belirtilen esaslara göre ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyonca ücret ödenir.

Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, Devlet memurlarına karşı işlenmiş gibi cezalandırılır.

İşçi sendikası veya konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için, sendika kurucularına ilişkin 5 inci maddede aranan şartlardan başka en az on yıl, şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise 5 inci maddedeki şartlara ilâveten sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda en az bir yıl bilfiil çalışmış olmak şartı aranır. Çalışma sürelerinin tespitinde sosyal güvenlik kurumlarının kayıtları esas alınır. On yıl bilfiil çalışmış olmanın hesabında yurt dışında işçi olarak çalışılan sürenin en çok beş yılı nazara alınır.

Onaltı yaşını doldurmamış olan üyeler genel kurullarda oy kullanamazlar ve delege olamazlar.

Yönetim kurullarının oluşması

MADDE 15. — Sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulları en az üç en çok dokuz üyeden, konfederasyonların yönetim kurulları ise en az beş en çok yirmidokuz üyeden oluşur.

Yönetim kurullarının görevleri

MADDE 16. — Yönetim kurullarının başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

1. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden bir veya bir ka-

çına yetki vermesi veya ilgilileri görevlendirmesi,

2. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin kanunların ve tüzüğünün verdiği yetki çerçevesinde yönetilmesi, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak genel kurula sunulması,

3. Genel kurulca verilecek diğer görevlerin yapılması.

Yönetim kurulu toplantıları

MADDE 17. — Toplantı zamanı ve nisabı sendika veya konfederasyonun tüzüğünde belirtilir. Ancak toplantı nisabı üye tamsayısının salt çoğunluğunun altında tespit edilemez.

Karar nisabı mevcut üyelerin salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde başkanın katıldığı taraf bu çoğunluğu sağlamış sayılır.

Sendika ve konfederasyon yönetim kurullarının üye sayısı, ayrılmalar sebebiyle vedeklerin de getirilmesinden sonra, üye tamsayısının yarısından aşağı düşerse, genel kurul, mevcut yönetim kurulu üyeleri veya denetleme kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağrılır. Çağrının yapılmaması halinde üyelere birinin başvurması üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkeme üyeler arasından seçe-

ceği üç kişi yi bir ay içinde genel kurulu toplamakla görevlendirir.

Şube yönetim kurulundaki ayrılmalar halinde yeni yönetim kurulunun seçilebilmesi için gerekli işlemler sendika yönetim kurulunca yapılır.

Yönetim kurulu kararları, defterine yazılarak hazır üyelerce imzalanır.

Disiplin kurulu

MADDE 18. — Disiplin kurulu en az üç en çok beş üyeden oluşur.

Disiplin kurulu, sendika veya konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma yapar, üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir ve sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirir.

Disiplin kurulu toplantıları hakkında yönetim kuruluna ilişkin 17 nci madde hükmü uygulanır.

Denetleme kurulları ve denetçiler

MADDE 19. — Denetleme kurulu genel kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur. Ancak şubelerde denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir.

Denetleme kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

1. Yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığının denetlenmesi,

2. Sendika veya konfederasyonun tüzüğüne uygun olarak idarî ve malî denetlemede bulunulması,

3. Yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağırılmasının istenmesi,

4. Sendika veya konfederasyonun tüzüğünde gösterilen diğer denetleme görevlerinin yapılması,

5. Denetleme raporunun hazırlanarak genel kurula sunulması.

Denetleme kurulu veya denetçinin çalışma esasları yönetim kurulu toplantılarına ilişkin 17 nci madde hükmü göz önünde bulundurularak sendika veya konfederasyonun tüzüğünde tespit edilir.

İKİNCİ KISIM

Üyelik

BİRİNCİ BÖLÜM

Sendika Üyeliği

Sendika üyeliği şartları

MADDE 20. — Onaltı yaşını doldurmuş

olup da bu Kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. Onaltı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanunî temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır.

Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar işveren sendikalarına üye olabilirler.

Sendika üyesi olamayacaklar

MADDE 21. — İşçi veya işveren sendikalarına;

1. Askerî şahıslar (Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde bu Kanun anlamında işçi olarak çalışanlar hariç),

2. 40 ıncı maddenin ikinci fıkrasındaki idare, kuruluş, kurum, banka ve sigorta şirketlerinde çalışan müfettişler, kontrolörler ile müdürler ve buna eşit ve bunların üst kademele-
rindeki diğer yöneticiler,

3. Din ve ibadet işlerinde çalışanlar,

4. Öğrenciler,

5. 8 Haziran 1965 tarih ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa tabi okullarda öğretmenlik yapanlar,

Üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

Üyeliğin kazanılması

MADDE 22. — Sendikalara üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya

olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir.

Bir işyerindeki işçiler yardımcı işte çalışanlar bile ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler.

İşçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesin-dir.

Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendikaca onbeş gün içinde Çalışma Bakanlığına, işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne ve işverene gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir.

İşveren sendikası üyeliği, üç nüsha üye kayıt fişinin doldurulup imzalanması ve sendikaya verilmesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmeyen işverenin üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeksizin üyeliği kabul edilmeyen işverenin üçüncü fıkradaki usule göre dava açmak hakkı vardır. Üye kayıt fişinin birer nüshası, sendikaca onbeş gün içinde Çalışma Bakanlığına ve işverenin işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne gönderilmesi zorunludur.

Üyelik aidatı

MADDE 23. — Faaliyeti durdurulmayan sendika ve konfederasyonlara üyelerince ödenecek aidatın miktarı tüzüklerinde belirtilir.

İşçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, bir günlük çıplak ücretini geçemez.

İşveren sendikasına işverenin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, işyerinde işçilere ödediği bir günlük çıplak ücretleri toplamını geçemez.

Sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında, üyelerden başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konamaz .

Üyeliğin devamı ve askıya alınması halleri

MADDE 24. — İşçi sendika veya konfederasyonlarının yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almalarından dolayı işyerinden ayrılan işçilerin bu göreve getirildikleri anda üyesi bulundukları sendikalardaki üyelik sıfatları devam eder.

Sendikalara üye olmak hakkına sahip olanlardan mevzuat gereğince bir işletme veya kurumun yönetim kurullarında veya benzeri kurullarında işveren, işveren vekili ve işçi temsilcisi sıfatıyla bulunanların da sendika üyeliği devam eder.

Askerliği meslek edinmemiş bulunan askerî şahısların bu Kanuna göre sahip bulundukları hak ve yükümlülükler silah altında bulundukları süre için askıda kalır.

İşçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartı ile başka bir işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez.

Üyeliğin sona ermesi

MADDE 25. — İşçi veya işveren, sendika da üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimi

noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne ve Çalışma Bakanlığına gönderilir. Çekilme, notere başvurma tarihinden itibaren üç ay sonra geçerli olur.

Üyenin sendika ve konfederasyondan çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Çıkarma kararı çıkarılanlara ve ikinci fıkrada gösterilen yerlere yazı ile tebliğ edilir. Çıkarma kararına karşı üye veya işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü kararın tebliğinden otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin işveren sendika veya konfederasyonlarındaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kayıp ettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzelkişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri halinde tüzelkişiliğin üyeliği düşmez, işveren vekilinin sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer.

Bağlı bulundukları, kanunla kurulu kurum

veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerle işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği ile varsa sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarındaki üyelikleri ve görevleri de sona erer.

İKİNCİ BÖLÜM

Konfederasyon ve Uluslararası Kuruluş Üyeliği Konfederasyonlara üye olma ve çekilme

MADDE 26. — Bu konfederasyona üye olmak sendikanın genel kurulu kararına bağlıdır. Bu karar, sendikanın genel kurul üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğu ile alınır. Sendika tüzüğünde daha yüksek bir nisap tespit edilebilir.

Sendikalar aynı zamanda birden fazla konfederasyona üye olamazlar. Birden fazla konfederasyona üye olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir.

Konfederasyonların kurulmasında ve konfederasyonlardan çekilmede de birinci fıkra hükmü uygulanır.

Konfederasyonlara üye olma ve üyelikten çekilme kararları 8 inci madde, hükmüne göre ilân edilir ve resmî makamlara bildirilir.

Sendika ve konfederasyonların katılması veya birleşmesi

MADDE 27. — Sendikaların bir başka sen-

dikaya veya konfederasyonların bir başka konfederasyona katılması halinde katılan sendika veya konfederasyonun bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri katıldığı sendika veya konfederasyona kendiliğinden geçer.

Birleşen sendika veya konfederasyonların bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzelkişiliğe kendiliğinden geçer.

Bu madde hükümleri gereğince katılan veya birleşen sendika ve konfederasyonların üyeleri ayrıca bir işleme tabi tutulmaksızın katılınan veya yeni meydana getirilen sendika veya konfederasyonun üyesi olurlar.

Katılma veya birleşme ile ilgili usul ve işlemler konusunda da 26 ncı madde hükmü uygulanır.

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik

MADDE 28. — Sendika ve konfederasyonlar Türkiye Devletinin şekline, insan haklarına saygılı, millî, demokratik, lâik ve sosyal hukuk devleti niteliklerine; Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne; Türk Ulusuna ait egemenliğin kullanılmasının hiç bir suretle belli bir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılamayacağı ilkelerine; vicdan ve din özgürlüğüne; aykırı faaliyet göstermeyen uluslararası işçi ve

işveren kuruluşlarına serbestçe üye olabilirler ve üyelikten çekilebilirler.

Uluslararası kuruluşa üyelik için başvurmadan üç ay önce bu kuruluşun tüzüğü İçişleri ve Çalışma Bakanlıklarına verilir. Bakanlar Kurulunca tüzüğün yukarıdaki ilkelere aykırılığı üç ay içinde tespit edilmediği takdirde uluslararası kuruluşa üye olunabilir.

Üye olunan uluslararası kuruluş birinci fıkradaki esaslara aykırı faaliyet gösterir veya nitelik kazanırsa Bakanlar Kurulu o sendika veya konfederasyonun uluslararası kuruluştan çekilmesi için karar alır ve o sendika veya konfederasyona bildirir.

Uluslararası kuruluştan çekilen sendika veya konfederasyon ayrılma tarihini takibeden onbeş gün içinde ikinci fıkrada belirtilen makamlara ayrılış tarihini bildirir.

Kıbrıs'taki Türk işçi ve işveren kuruluşları Türkiye'de kurulu konfederasyonlara üye olabilirler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Teminatlar

İşçi sendikası ve konfederasyonu yöneticiliğinin teminatı

MADDE 29. — Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyer-

lerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerlerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.

Yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamazlar.

İşverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını da devam ettirebilirler.

Yukarıda gösterilen haklardan sendika şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da yararlanırlar.

İşyeri sendika temsilcilerinin teminatı

MADDE 30. — İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep ol-

madıkça ve sebebini açık ve kesin şeklide belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. İşine iade kararı verilen işçi altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır. Bu süre içinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat ödenemez.

Mahkemenin kararı kesin olmakla beraber işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır.

Sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı

MADDE 31. — İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya

girmeleri veya girmemeleri şartına bağılı tutulamaz.

Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin meslekî ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.

Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

İşçiler, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.

İşverenin, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminata hükmedilir. İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır. Ancak, bu fıkraya göre tazminata

hükmedilmesi halinde, iş kanunlarındaki kötü niyet tazminatı uygulanmaz.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Faaliyetler

BİRİNCİ BÖLÜM

Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetleri

Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri

MADDE 32. — Sendikalar aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler:

1. Toplu iş sözleşmesi akdetmek,
2. Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak,
3. Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve âdetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu mü-

nasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak,

4. Grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek.

Sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri

MADDE 33. — Sendika ve konfederasyonlar tüzelkişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, aşağıda belirtilen faaliyetlerde de bulunabilirler:

1. Çalıştırmayı doğuran hukukî ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adlî yardımda bulunmak,

2. Kanun ve uluslararası andlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,

3. İşçilerin veya işverenlerin meslekî bilgilerini artıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezh şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak,

4. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm,

işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek.

5. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek,

6. Üyelerinin meslekî eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak,

7. Nakit mevcudunun yüzde yirmisinden fazla olmamak kaydı ile sınaî ve iktisadî teşebbüslere yatırımlar yapmak.

Sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada, üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar.

İşyeri sendika temsilcisinin tayini ve nitelikleri

MADDE 34. — Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi

tain ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için kurucu olabilmek hususunda 5 inci maddede belirtilen şartları haiz olmak gerekir.

İşyeri sendika temsilcisinin görevleri

MADDE 35. — İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi, toplu iş sözleşmesinin bitimi ile son bulur. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.

Sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanma

MADDE 36. — İşçi ve işveren sendika veya konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üye-

si olmayanlara uygulanması, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile söz konusu sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatına bağlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

Yasak Faaliyetler

Temel yasaklar

MADDE 37. — Sendika ve konfederasyonlar T.C. Anayasasının 14 üncü maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemeyecekleri gibi yönetim ve işleyişleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendika ve konfederasyonlar siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerle ilişki kuramaz ve işbirliği yapamazlar ve bunlarla hiçbir konuda hiçbir şekilde müşterek hareket edemezler, siyasi partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar, bunlardan yardım ve bağış alamazlar, bunlara yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla siyasi amaçla ortak hareket edemezler, bir siyasi partinin adını, amblem veya işaretle-

rini kullanamazlar. Sendika ve konfederasyonların üyelerinin münhasıran ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla yapacakları meslekî faaliyetler siyasi faaliyet sayılmaz.

Bir siyasi partinin yönetim organlarından herhangi birinde görev alan sendika veya konfederasyon yöneticilerinin, bu göreve geldikleri andan itibaren sendika veya konfederasyondaki görevleri kendiliğinden sona erer.

Mahalli ve genel seçimlerde aday olanların, sendika veya konfederasyonun organlarındaki görevleri adaylık süresince askıda kalır. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur.

İşçi ve işveren ilişkilerindeki yasaklar

MADDE 38. — İşçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu Kanun veya diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar.

Bir işçi sendika veya konfederasyonunu bir işverenin veya bu Kanun veya diğer kanun-

lar gereğince kurulu bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasını teşvik ve tahrik etmek yasaktır.

Bu Kanuna göre işçi veya işveren olmak Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununa göre kurulan kuruluşlara aynı zamanda üye olmayı önlemez.

Diğer yasak faaliyetler

MADDE 39. — Sendika ve konfederasyonlar kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları organlarının seçimlerinde aday gösteremezler ve belirli adayların leh veya aleyhlerinde faaliyette bulunamazlar ve propaganda yapamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtmazlar. Ancak grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar bu hükmün dışındadır.

Konfederasyonlar ve sendikalar ile sendika şubeleri kendi konu ve amaçları dışında toplantı yapamaz, gösteri yürüyüşü düzenleyemezler.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Sendika ve Konfederasyonların Gelir ve Giderleri

BİRİNCİ BÖLÜM

Gelirler

Sendika ve konfederasyonların gelirleri

MADDE 40. — Sendika ve konfederasyonların gelirleri;

1. Üyelerinden alacakları üyelik aidatı ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda belirtilen dayanışma aidatı,

2. Bu Kanuna göre yapabilecekleri faaliyetler ile eğlence, konser gibi faaliyetlerden sağlanacak gelirler,

3. Bağışlar,

4. Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan,

İbarettir.

Genel ve katma bütçeli idarelerle mahallî idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli kurumlar, sermayesinin tamamı Devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan İktisadî kuruluş ve kurumlarla sermayelerinde Devletin iştiraki bulunan bankalar, sigorta şirketleri, ka-

mu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dahil olmak üzere özel kanunlarla kurulan bankalar ve kuruluşlar bu fıkrafta sözü geçen idare, kuruluş ve bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılması ile kurulan kurumlar, sendika ve konfederasyonlara malî yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar da bu gibi yardım ve bağışları kabul edemezler.

Sendika ve konfederasyonlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlardan başka dış kaynaklardan Bakanlar Kurulundan izin almadıkça yardım ve bağış kabul edemezler.

İşçi sendika ve konfederasyonları, işverenlerden, bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarından, esnaf ve küçük sanatkârlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.

İşveren sendika veya konfederasyonları da işçi sendika veya konfederasyonlarından, işçilerden, esnaf ve küçük sanatkârlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.

Mal iktisabı

MADDE 41. — Sendika ve konfederasyonlar, amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz mal iktisap edebilirler.

Mal bildirimi

MADDE 42. — Konfederasyon, sendika ve sendika şubelerinin başkanları ve yöneticileri göreve seçildikten sonra üç ay içinde, kendilerinin, eşlerinin, velayetleri altındaki çocuklarının 6 ncı maddedeki yönetmelik esaslarına göre doldurulacak mal varlığı bildirimini notere vermek zorundadırlar. Bu bildirimin verildiğini gösteren noterlikten alınacak belgeler konfederasyon, sendika veya sendika şubesi denetçilerine verilir. Bu belgeler yönetim kurullarının karar defterlerinin özel bir sayfasına yazılır. Bu sayfa denetçiler tarafından imza edilir.

Bu zorunluluğa uymayanların konfederasyon, sendika veya sendika şubesindeki yöneticilik sıfatları bildirim süresinin bitiminden itibaren bir ay geçmekle sona erer.

Mal bildiriminde bulunan kişiler görev süreleri sonunda tekrar seçilseler bile yukarıdaki esaslara göre yeniden bildirimde bulunmak zorundadırlar.

Aynı görev süresi için mal bildirimleri bir defaya mahsus olarak verilir ve yöneticilerin

görevinin sona ermesinden itibaren beş yıl süreyle noterde saklanır.

Mal bildiriminde yazılı olanlar açıklanamaz, ancak, yargı mercilerince ve denetleme veya inceleme yetkisine sahip diğer makam, organ ve mercilerce iade edilmek üzere alınabilir.

Gelirlerin bankalara yaptırılması

MADDE 43. — Sendika ve konfederasyonlar gelirlerini elde ettikleri tarihten itibaren otuz gün içinde sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan bankalara yatırmak zorundadırlar. Mevduata, vadesine göre cari faiz uygulananır.

Zorunlu giderler için sendika ve konfederasyonların kasalarında tutacakları nakit mevcudu sendika veya konfederasyonun tüzüğünde gösterilir.

İKİNCİ BÖLÜM

Giderler

Sendika ve konfederasyonların giderleri

MADDE 44. — Sendika ve konfederasyonlar gelirlerini amaçları ve bu Kanunda gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar veya bağışlayamazlar.

İşçi sendika ve konfederasyonları gelirlerinin en az yüzde beşini üyelerinin meslekî eğitimi ile bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar.

Demirbaş sınıfına giren her türlü eşya ve malzeme envanter defterine kayıt edilir ve bunlar hiçbir şekilde gider olarak işlem göremez.

Sendika ve konfederasyonlar, üyeleri ile çalıştırdıkları kişiler dahil hiç kimseye borç veremezler.

Görevlilerin ücretleri

MADDE 45. — Konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur.

Sendika veya konfederasyon adına veya sendika veya konfederasyon hizmetleri için geçici olarak görevlendirileceklere verilecek ücret, gündelik ve yollukların tavanı da genel kurul tarafından tesbit olunur.

Bu kişilerin sendika üyesi olmak sıfatıyla esasen hakları olan ödemeler bu madde hükmünün dışındadır.

Kişilere ödenen her türlü ücret, gündelik ve yolluklar yönetim kurulunca genel kurula sunulan faaliyet raporunda gösterilir.

Fesih, infisah ve kapatma halinde malların devri

MADDE 46. — Feshedilen veya infisah eden sendikaların mal varlığı üyesi bulunduğu konfederasyona devredilir. Bu devir konfederasyonun kabulüne bağlıdır. Kabul edilmediği takdirde para ve mallar Hazineye devredilir.

Feshedilen veya infisah eden sendika, konfederasyon üyesi değilse, para ve malları Hazineye devredilir.

Feshedilen veya infisah eden konfederasyonların para ve malları Hazineye devredilir.

Mahkeme kararı ile kapatılan sendika ve konfederasyonların para ve malları Hazineye intikal eder.

Para ve mallar, bu maddede belirtilen kuruluşlar dışında gerçek veya tüzel bir kişiye, kuruluşa, kuruma devredilemez veya feshedilen sendika ve konfederasyonun üyeleri arasında paylaştırılmaz.

BEŞİNCİ KISIM

Denetim ve Müteyyideler

BİRİNCİ BÖLÜM

Denetim

Devletin idarî ve malî denetimi

MADDE 47. — Devlet, sendika ve konfede-

rasyonlar üzerinde idarî ve malî denetim yetkisine sahiptir.

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonları yılda bir defa Maliye ve Çalışma Bakanlıklarınca mahallinde olmak üzere birlikte veya ayrı ayrı denetlenir. Gerek görüldüğünde birden fazla denetleme de yapılabilir.

Denetlemede, yönetim ve işleyişin gelir ve giderlerin, gelir ve giderler ile ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların, kanun, tüzük ve kuruluşların amaçlarına uygun olup olmadığı ve harcamaların bu kararlara uygunluğu incelenir.

Denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının yazılı görüşleri de alınarak hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Denetleme sırasında denetim elemanlarıncı istenecek her türlü defter, belge ve yazıların yöneticiler tarafından gösterilmesi veya verilmesi zorunludur.

Konfederasyonun sendikayı denetimi

MADDE 48. — Konfederasyonlar, kendilerine üye sendikaların gelir ve giderlerini, giderlerinin sarf yerlerini ve her türlü faaliyetlerini denetlerler.

Tutulacak defter, dosya ve kayıtlar

MADDE 49. — Sendika ve konfederasyonlar, aşağıda yazılı defter, dosya ve kayıtları

tutmak ve fişleri düzenlemek zorundadırlar.

1. Üye kayıt fişleri ve defteri ile çıkış bildirimi, (Bü fiş ve defterlerin şekli, ihtiva edeceği bilgiler Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.)

2. Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu kararlarının numara ve tarih sırası ile yazılmasına mahsus karar defterleri,

3. Gelen ve giden evrakın tarih ve numara sırasıyla kayıt edileceği gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri,

4. Gelen evrakın aslı, giden evrakın suretlerinin saklanacağı gelen ve giden evrak dosyaları,

5. Aidat, yevmiye, envanter defterleri ile defteri kebir,

6. Gelir makbuzları ve bunların zimmet kayıt defteri ile gider evrakı ve bunların saklanmasına mahsus dosyalar.

Defter ve kayıtlar için uygulanacak kurallar

MADDE 50. — 49 uncu maddede sayılan defterlerin her olağan genel kurulu izleyen onbeş gün içinde notere tasdik ettirilmesi zorunludur.

Yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının karar defterlerine yazılacak kararların bu ku-

rulların üyeleri, genel kurul karar defterine yazılacak kararların da genel kurul divan üyeleri tarafından imzalanması zorunludur.

Gelir makbuzları ile gider evrakının düzenlenmesi, kayıt edilme süresi, sendika ve konfederasyonların muhasebe hesap planları ve bu konuda uymak zorunda oldukları hususlar 47 nci madde uyarınca çıkarılacak tüzükte belirlenir.

Sendika ve konfederasyonlar tutmakla yükümlü oldukları defter ve kayıtlar dışında yardımcı defter de tutabilirler.

Sendika ve konfederasyonlar defter ve belgeleri, ilgili bulundukları yılı takibeden takvim yılından başlayarak on yıl süre ile saklamak zorundadırlar.

Sendika ve konfederasyonların hesap dönemi takvim yılıdır.

Bilanço ve çalışma raporu gönderme zorunluluğu

MADDE 51. — Sendika ve konfederasyonlar, her hesap veya bütçe devresine ait bilanço ve hesaplarını ve çalışma raporlarını ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Maliye ve Çalışma Bakanlıklarına ,sendikalar ayrıca bağlı bulundukları konfederasyona gönderirler.

Bu bilanço ve hesaplar ile çalışma raporunda, sendika ve konfederasyonun o devre içindeki;

1. Gelirleri ve bunların kaynakları,
2. Giderleri ve bunların sarf yerleri,
3. Yönetim kurulu üyeleriyle başkanlarına ve geçici olarak görevlendirilenlere verilen ücretlerle, yolluk, gündelik ve ödenekler,
4. Sendika ve konfederasyonda çalışan personele ödenen meblağ,
5. Para ve menkul kıymetler mevcudu,
6. Demirbaş mevcudu,
7. Taşınmaz mevcudu,
8. Üyelerin sayısı,
9. 47 nci madde uyarınca çıkarılacak tüzükte belirtilen diğer bilgiler gösterilir.

İKİNCİ BÖLÜM

Müeyyideler

Seçimlerin iptali

MADDE 52. — Hâkim 14 üncü madde hükmüne aykırı olarak seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usuisüzlük veya kanuna aykırı uygulama nedeniyle seçimlerin iptaline karar verdiği takdirde iki günden az ve yedi günden fazla bir süre içinde olma-

mak üzere seçimlerin yenileneceği tarihi tespit ederek ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirir. Belirlenen günde yalnız seçim yapılır ve seçim işlemleri 14 üncü madde ile kanunun öngördüğü diğer hükümlere uygun olarak yürütülür.

Yönetim kuruluna işten el çekirme

MADDE 53. — 12 nci madde hükmüne aykırı hareket eden konfederasyon, sendika ve sendika şubesi, yönetim kuruluna, kuruluşun üyelerinden birinin başvurması üzerine, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile işten el çektirilir. Bu takdirde görevli mahkeme, genel kurulu kanun ve tüzük hükümleri gereğince en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medenî Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Tüzük ve belgelerde kanuna aykırılık

MADDE 54. — Kuruluş sırasında kanuna aykırılık veya eksiklik sebebiyle 6 ncı maddenin yedinci fıkrası uyarınca, Çalışma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı veya ilgili valilikçe başvurulması halinde görevli mahallî mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde sendika veya konfederasyonun

faaliyetlerinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir mehil verir.

Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır.

Verilen mehil sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verir. Bu karar kesindir.

Tüzük değişikliğinde kanuna aykırılık

MADDE 55. — Tüzük değişikliğinde, işlemlerde eksiklik veya kanuna aykırı diğer hallerde de 6 ncı ve 54 üncü madde hükümleri uygulanır.

Diğer sebeplerle faaliyetin durdurulması

MADDE 56. — 40 ıncı maddenin üçüncü fıkrası hükmüne aykırı olarak yardım alınması halinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkeme, üyelerden birinin veya valinin veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine, sendika veya konfederasyonun faaliyetini üç aydan altı aya kadar durdurur ve alınan yardım Hazineye intikal ettirilir.

5 inci maddede sayılan suçlardan biriyle mahkûm olanlardan birine, sendika, sendika

şubesi veya konfederasyon organlarında görev verildiğinin valilik veya Çalışma Bakanlığınca tespiti halinde, bu makamlarca görevlendirilen kişinin görevine son verilmesi ilgili sendika veya konfederasyona bildirilir. Bildirimi takip eden beş işgünü içinde sendika veya konfederasyonca ilgilinin görevine son verilmediği takdirde birinci fıkradaki usule uygun olarak sendika veya konfederasyonun faaliyeti altı aydan bir yıla kadar durdurulur ve yöneticilerin görevlerine son verilir. Tekrar faaliyete geçebilme kanun hükümlerine uygun olarak görev verilmesi veya seçim yapılmasına bağlıdır.

Faaliyetin durdurulmasında kayyım tayini

MADDE 57. — Faaliyeti durdurulan sendika veya konfederasyonun mallarının idaresi ve menfaatlerinin korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması Medenî Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır.

Kapatma

MADDE 58. — Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye

düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayrımı yaratmak amaçları güden veya bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar Cumhuriyet savcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkeme kararı ile kapatılır.

Ayrıca, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika veya konfederasyondaki faaliyet ve görevleri sırasında ve bu faaliyet veya görevleri sebebiyle Türk Ceza Kanununun 125, 141, 142, 144, 155, 163, 168, 171, 172 ,313 ve 499/2 maddelerine uyan suçlardan dolayı mahkûm olmaları halinde, görevli ceza mahkemesi kararıyla, yöneticisi oldukları sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verilir.

Bu Kanunun 28 inci maddesi hükmüne veya 37 nci maddenin bir ve ikinci fıkraları hükümlerine aykırı davranan veya Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 73 üncü maddesi uyarınca yasama, yürütme ve yargı organlarının kararlarını etkilemek veya protesto etmek amacıyla kanun dışı grev veya lokavt yapan sendika veya konfederasyonlar da ikinci fıkradaki usule göre kapatılır.

Yukarıdaki fıkralar uyarınca açılan davalar sebebiyle görevli mahkemeler yargılamanın her safhasında talep üzerine veya resen sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin görevlerine son verilmesine karar verebilir.

Ceza hükümleri

MADDE 59. — 1. 8 inci madde, 9 uncu maddenin dördüncü fıkrası, 22 nci maddenin dördüncü fıkrası, 26 ncı maddenin dördüncü fıkrası ile 62 nci maddede belirtilen ilân veya bildirimleri yapmayanlara beşbin liradan onbeş bin liraya kadar ağır para cezası hükmedilir.

2. 2 nci maddenin birinci ve ikinci fıkrası kapsamında olmayanlar ile 20 nci maddede belirtilen izni almadan veya 21 inci maddeye göre üye olamayacakları üye kayıt edenlere ve üye kayıt olanlara, 29 uncu maddenin birinci fıkrası ile dördüncü fıkrasına aykırı hareket eden işverenlere onbin liradan otuzbin liraya kadar ağır para cezası hükmedilir.

3. 31 inci maddenin birinci fıkrasına aykırı hareket eden işverene, 51 inci maddenin birinci fıkrası hükümlerine aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonun sorumlu görevlilerine onbin liradan ellbin liraya kadar ağır para cezası hükmedilir.

4. 39 uncu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları ile 49 ve 50 inci madde hükümlerine aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonun, tüzüğüne göre sorumlu kişileri hakkında onbeşbin liradan altmışbin liraya kadar ağır para cezası hükmedilir.

5. 38 inci maddenin birinci ve ikinci fıkrasına aykırı davranışta bulunan işçiler ile işverenler veya işveren vekilleri veya bu konuda karar veren işçi veya işveren kuruluşunun yetkili organlarının başkan ve üyelerine; 47 nci maddenin beşinci fıkrasına aykırı davranışta bulunanlara bir aydan altı aya kadar hapis cezası hükmedilir.

6. 37 nci maddenin ikinci fıkrası ile 39 uncu maddenin dördüncü fıkrasına aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonların sorumlu yetkililerine altı aydan iki yıl kadar hapis cezası hükmedilir.

7. 40 inci maddenin ikinci fıkrasına aykırı hareket eden kurum ve kuruluşların yetkili sorumlularına fiilleri daha ağır cezayı gerektiren bir suçu oluşturmadığı takdirde bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Ayrıca, yapılan malî yardım veya bağış kendilerine ödetilir. Bu yardım veya bağışı kabul eden sendika veya konfederasyonların yetkili sorumlu-

larına da altı aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

40 ıncı maddenin üçüncü fıkrasına aykırı hareket eden sendika ve konfederasyon sorumlu yetkilileri hakkında altı aydan iki yıla kadar hapis cezasına ve malî yardım veya bağışın bir mislinden aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur.

40 ıncı maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarına aykırı hareket eden işçi ve işverenlerle kuruluş, dernek ve vakıfların yetkili sorumlularına, alınan yardım veya bağışın beş misli ağırpara cezası hükmolunur. Bu yardım veya bağış, bir işçi sendikası veya konfederasyonunca, bir işveren, işveren sendikası veya konfederasyonu; bir işveren sendikası veya konfederasyonunca da işçi sendikası veya konfederasyonunu malî yollarla desteklemek amacıyla yapıldığı takdirde ayrıca üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

8. Bu Kanun hükümlerine göre yapılan seçimlerin düzen içerisinde ve sağlıklı biçimde yürütülmesi amacıyla hâkimin ve sandık kurulunun aldığı tedbirlere uymayanlara eylem daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde üç aydan altı aya kadar hafif hapis cezası verilir.

14 üncü maddeye göre yapılacak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım

ve dökümüne hile karıştıranlar, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır.

ALTINCI KISIM

Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler

BİRİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

İşkolları

MADDE 60. — İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları aşağıda belirtilmiştir.

1. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık,
2. Madencilik
3. Petrol ve lastik
4. Gıda sanayii
5. Şeker
6. Dokuma
7. Deri
8. Ağaç
9. Kâğıt
10. Basın ve yayın
11. Kimya
12. Çimento, toprak ve cam
13. Metal

14. Gemi
15. İnşaat
16. Enerji
17. Ticaret, büro, eğitim, banka ve sigorta,

güzel sanatlar

18. Kara taşımacılığı
19. Demiryolu taşımacılığı
20. Deniz taşımacılığı
21. Hava taşımacılığı
22. Ardiye ve antrepoculuk
23. Haberleşme
24. Sağlık
25. Konaklama ve eğlence yerleri
26. Millî savunma
27. Gazetecilik
28. Genel işler

Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.

Bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da göz önünde bulundurularak bir tüzükle düzenlenir.

Her işkolunda çalışan, sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayıları ile bunların sendikalara dağılımı Çalışma Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında çıkartılacak istatistiklerde gösterilir.

İşçi sendikalarına aidat kesilmesi

MADDE 61. — İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren, sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nev'ini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılamaz.

Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.

İşe alınan ve ayrılan işçilerin bildirilmesi

MADDE 62. — İşveren yeni işçi alması halinde veya işçinin hizmet aktinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde durumu, Çalışma Bakanlığı ve bölge çalışma müdürlüğüne on-beş gün içinde bildirmek zorundadır.

Diğer kanunların uygulanması

MADDE 63. — İşçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medenî Kanun ve Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

Bu Kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözömlenir.

Muafliklar

MADDE 64. — Bu Kanunla noterlere tevcih edilmiş görevler dolayısıyla yapılan işlemler her çeşit vergi, resim ve harçtan muafdir. Noter ücretleri bu hükmün dışında olup, yüzde elli indirim yapılır.

Sendika ve konfederasyonların kütüphane ve spor tesisleri ile meslekî eğitimleri ve toplantıları için lüzumlu taşınır ve taşınmaz malları, bu mallarla ilgili alacaklar hariç haciz edilemez.

Tüzük ve yönetmelikler

MADDE 65. — 4 üncü maddede öngörülen İşkolları Tüzüğü, Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir ay içerisinde, diğer maddelerde öngörülen tüzük ve yönetmelikler ise dört ay içerisinde hazırlanarak yürürlüğe konulur.

Yürürlükten kaldırılan kanunlar

MADDE 66. — 15 Temmuz 1963 tarihli ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile değişiklikleri bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükten kalkar.

İKİNCİ BÖLÜM

Geçici Hükümler

Tüzüklerin ve teşekküllerin bu Kanuna uydurulması

GEÇİCİ MADDE 1. — Bu Kanunun yayımı tarihinde faaliyette bulunan teşekküller, İşkolları Tüzüğü'nün yürürlüğe girmesini müteakip 1 Ocak 1984 tarihine kadar;

1. Mevcut tüzüklerine göre olağanüstü genel kurullarını yaparak, tüzüklerini ve teşkilatlanmalarını bu Kanun hükümlerine göre düzenlemek,

2. Yeni teşkilatlarına ve tüzüklerine göre ilk olağan genel kurullarını da yaparak zorunlu organlarını oluşturmak

Mecburiyetindedirler.

1 Ocak 1984 tarihine kadar bu Kanuna uygun olarak yeni tüzüklerini düzenlememiş ve ilk olağan genel kurullarını yapmamış, zorunlu organlarını oluşturmamış, teşekküller kendiliğinden feshedilmiş sayılırlar.

Yukarıda belirtilen süre içerisinde bu Kanun gereğince birleşecek, katılacak, fesih ve infisah edecek veya tüzük ve isim değiştirerek yeni yasa hükümlerine uygun hale getirilecek teşekküllere intikal ve maledilecek taşınır ve taşınmaz malların devri, tapu ve sair harçlarla her türlü resim ve vergiden muaftır.

Üyelğin yeniden düzenlenmesi

GEÇİCİ MADDE 2. — Bu Kanunun yayımı tarihinde sendikalara kayıtlı üyelerin tespiti için Kanunun yayımı tarihinden itibaren sekiz ay içinde, faaliyette bulunan her sendika, üyelerinin açık kimliklerini, ilgili işyerinde listeler halinde ilân eder ve bu listeleri aynı zamanda iki nüsha olarak bölge çalışma müdürlüğüne tevdi eder.

Sendika değiştirmek isteyen, bir sendikaya üye olmayan veya birden çok sendikaya üye bulunan işçi veya işverenler Kanunun 22 ve 25 inci madde hükümlerine göre yeniden üyelik veya üyelikten çekilme işlemlerini Kanu-

nun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde bitirmek zorundadır.

İşverenin çalıştırdığı işçileri bildirmesi

GEÇİCİ MADDE 3. — Bu Kanunun yayımı tarihinde, işverenler, çalıştırdıkları tüm işçileri, Çalışma Bakanlığınca bir ay içinde çıkarılacak yönetmelikte belirtilen esas ve usullere göre en geç altı ay içerisinde Çalışma Bakanlığında, işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğüne ve üye ise sendikasına bildirmek zorundadırlar.

Saklı haklar

GEÇİCİ MADDE 4. — Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette bulunan bir işçi kuruluşunun zorunlu organlarında üye bulunanlar bu Kanuna göre ilk olağan genel kurul toplantısına kadar durumlarını muhafaza ederler.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların genel kurulları dışındaki organlarına seçilmiş bulunanlardan, statülerine bakılmaksızın 9 uncu maddenin beşinci fıkrası hükmüne göre dört olağan genel kurul dönemini dolduranlar iki dönem daha seçilebilirler.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bağlı bulundukları, kanunla kurulu kurum veya san-

dıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı almakta olanlardan sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların genel kurulları dışındaki organlarında görevli bulunanlar dört olağan genel kurul dönemini doluruncaya kadar ve ayrıca iki olağan genel kurul dönemi daha seçilebilirler.

Faaliyetleri durdurulan işçi teşekküllerinin durumu

GEÇİCİ MADDE 5. — 11 Eylül 1980'den sonra; Millî Güvenlik Konseyi veya sıkıyönetim komutanlıklarınca faaliyetleri durdurulan sendikalar ile bunların teşkil ettikleri federasyon ve konfederasyonlardan, gerek tüzelkişilikleri gerekse bunların yönetim ve denetim kurulları üyelerinden herhangi biri hakkında Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci babında yer alan Devletin şahsiyetine karşı işlenmiş cürümlerden herhangi biri ile ilgili olarak kamu davası açılmış bulunanlar, haklarında beraat kararı alınıncaya kadar, bu Kanundaki sendikal hakları kullanamazlar ve sendikal faaliyette bulunamazlar.

Bu sendikaların üyelerinden aidat toplanamaz.

Kayıtlı üyeleri, kayyımlarına ve işyerlerine yazılı ihbarda bulunmak suretiyle bu sendikalardan ayrılmakta serbesttirler.

Ödenek tahsisi

GEÇİCİ MADDE 6.— Bu Kanun uygulaması ile ilgili olarak Çalışma Bakanlığınca bina ve elektronik bilgi işlem makineleri satın alınması veya kiralanması, araç ve gereç alımı, sözleşmeli personel istihdamı gibi işlemler için, Maliye Bakanlığınca, Çalışma Bakanlığına yeterli ödenek tahsis edilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

MADDE 67. — Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 68. — Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

**TOPLU SÖZLEŞME
GREV VE LOKAVT
YASASI**

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU

Kanun No. 2822

Kabul Tarihi : 5.5.1983

BİRİNCİ KISIM

Toplu İş Sözleşmesi

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç

MADDE 1. — Bu Kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir.

Toplu sözleşmesinin tanımı ve muhtevası

MADDE 2. — Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını

ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi

MADDE 3. — Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

Bir tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karar verilir.

Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

Şekli

MADDE 4. — Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmadıkça geçerli değildir.

Toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler

MADDE 5. — Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlâka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz.

Toplu iş sözleşmesinin hükmü

MADDE 6. — 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 düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

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

Toplu iş sözleşmelerinin süresi ve bitimi

MADDE 7. — Toplu iş sözleşmeleri, bir

yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamaz. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere, toplu iş sözleşmelerini süresi bir yıldan az olabilir. Şu kadar ki işin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Ancak, toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

Tarafların durumunda değişiklik

MADDE 8. — Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetten menedilmiş olması veyahut yetkiyi kaybetmiş olması veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.

Taraf sendika üyeliğinden ayrılma, çıkarılma veya üye olmamanın sonuçları

MADDE 9. — Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirdiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında tara fişçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakatı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

Danışma aidatı miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir.

Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

İşverenin toplu iş sözleşmesiyle bağılılığı

MADDE 10. — Toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren sendikasının toplu görüşmeye çağrı tarihinde üyesi bulunan işverenin o sendika

ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işveren, o çağrı ile bağlı kalır.

Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işverenin o sendika ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işveren o sözleşme ile bağlı kalır.

Teşmil

MADDE 11. — Bir toplu iş sözleşmesi, üyelerinin sayısı bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini Bakanlar Kurulu, o işkolunda işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan tamamen veya kısmen veya zorunlu değişiklikleri yaparak o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir. Teşmil kararnamesinde kararın gerekçesi açıklanır.

Yüksek Hakem Kurulu iştişarî mütalâasını en çok otuz gün içinde verir.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkmış olur.

Bakanlar Kurulu, teşmil kararnamesini gerekli gördüğü zaman gerekçesini de açıkla-
yarak yürürlükten kaldırabilir.

Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hake-
me başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edi-
lemez.

İKİNCİ BÖLÜM

Toplu iş Sözleşmesinin Yapılması

Yetki

MADDE 12. — Kurulu bulunduğu iŝkolun-
da çalışan iŝcilerin en az yüzde onunun (tarım
ve ormancılık, avcılık ve balık ılı ı olu hariç)
Üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş söz-
leŝmesinin kapsamına girecek işyeri veya iş-
yerlerinin her birinde çalışan iŝcilerin yarısından
fazlasının kendi  yesi bulunması halinde bu
işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi
yapmaya yetkilidir. işletme sözleşmeleri için
işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve ya-
rıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanır.

Bir işveren sendikası,  yesi işverenlere ait
işyerleri, sendika  yesi olmayan bir işveren ise
kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş s zleŝ-
mesi yapmaya yetkilidir.

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde Çalışma Bakanlığınca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde belirtilecek işkolundaki tüm işçi sayısı ile bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı toplu sözleşme ve diğer işlemler için istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

İstatistiğin yayımından itibaren onbeş gün içinde istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesi ile Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı en geç onbeş gün içinde sonuçlandırır. Süresi içinde itiraz edilmeyen istatistikler ile itiraz hakkında mahkemece verilen kararlar kesindir.

Yetki tespiti için işçi sendikasının başvurusu

MADDE 13. — Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma Bakanlığına yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibariyle yüzde on (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister .

Çalışma Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğu haiz olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısının, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir.

İşveren sendikasının veya işverenin başvurusu

MADDE 14. — Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren Çalışma Bakanlığına yazıyla başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini ister.

Çalışma Bakanlığı; tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ile, bu sendikanın işkolunda ve o işyerindeki üye sayısını, işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan ilgili işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirir. Yetkili sendika bulunmaması halinde durum altı işgünü için-

de sadece başvuruda bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmaayn işverene bildirilir.

İşçilerin ve sendika üyelerinin tespit edilmesinde 12 ve 13 üncü maddede öngörülen esaslar uygulanır.

Yetki itirazı

MADDE 15. — Kendilerine 13 ve 14 üncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmaya nişveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını, sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankaradaki iş mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma Bakanlığına veya ilgili bölge çalışma müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir.

İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddî hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın ke-

sin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır.

Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Yetki belgesi

MADDE 16. — Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takibeden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığınca bir yetki belgesi verilir.

Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmesinde taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, sözleşmenin işyerinde ilânı tarihinden itibaren kırkbeş gün içinde ilgililerce dava yoluyla ileri sürülebilir.

Hükümsüzlük konusundaki dava, işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu mahaldeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede, açılır. Toplu iş sözleşmesi

birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerini kapsıyor ise davanın Ankara iş mahkemesinde açılması gerekir.

Bu davada hâkim, talep üzerine, gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

Toplu görüşmeye çağrı

MADDE 17. — Tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveern veya yetki belgesini alan işçi sendikası, tespit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir.

Bu süre içinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Toplu görüşme çağrısına, çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe eklemek zorundadır.

Görevli makam

MADDE 18. — Bu Kanun bakımından görevli makam işyeri toplu iş sözleşmesi işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü, birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kap-

sayacak toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma Bakanlığıdır.

Toplu görüşmenin başlaması

MADDE 19. — Çağrının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak tespit ederler ve bunu görevli makama yazı ile bildirirler.

Toplantı yer, gün ve saat bakımından taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin üç işgünü içinde başvurması üzerine görevli makamca toplantı yeri, günü ve saati başvurma tarihinden başlayarak altı işgünü içinde tespit edilir ve taraflara bildirilir.

Çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yukarıdaki fıkralar uyarınca toplu görüşmeye çağrıyı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağrıyı yapan tarafın yetkisi düşer.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve tevdi edilmesi

MADDE 20. — Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa, beş nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır. Sözleşmenin birer nüshasını taraflar alırlar. Üç nüsha da, toplu görüşme için çağrıyı yapmış olan tarafca görevli ma-

kama imza gününden başlatayark altı işgünü içinde tevdi edilir.

Bölge çalışma müdürlükleri kendilerine tevdi edilen toplu iş sözleşmelerinin iki nüshasını Çalışma Bakanlığına gönderirler. Çalışma Bakanlığı da toplu iş sözleşmelerinin birer nüshasını Devlet İstatistik Enstitüsüne gönderir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Uyuşmazlık ve Arabuluculuk

Uyuşmazlığın tespiti

MADDE 21. — Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplanıya gelmezse veya toplu görüşmeye başlandıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf, durumu görevli makama altı işgünü içerisinde yazı ile bildirir.

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit ederlerse veya toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa, taraflardan biri durumu görevli makama yazı ile bildirir.

Arabuluculuk

MADDE 22. — Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan her bi-

ri görüşmelere 59 uncu maddeye göre düzenlenen resmî listeden veya liste dışından bir arabulucunun katılmasını görevli makamdan isteyebilir. Başvuruyu alan görevli makam arabulucu tayini için tarafları altı işgünü içinde toplantıya çağırır. Taraflardan biri veya her ikisi bu toplantıya katılmazsa veya toplantıda arabulucu tayini hususunda aralarında anlaşma sağlanamazsa, görevli makam, resmî listeden bir arabulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekmek suretiyle tespit eder.

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam, başvuru üzerine veya resen altı işgünü içinde 15 inci maddede öngörülen mahkemeye başvurmak suretiyle resmî listeden bir arabulucunun tayinini talep eder. Birinci fıkraya göre tayin edilmiş bir arabulucu var ise tarafların yazılı olarak anlaşmaları halinde bu arabulucu görevine devam edebilir.

Resmî arabulucunun görevi mahkemece kendisine yapılacak duyurudan, tarafların göreve devam etmesi için anlaştıkları arabulucunun görevi ise altmışıncı günün bitiminden itibaren başlar.

Arabuluculuk görevi

MADDE 23. — 22 nci maddenin ikinci fık-

rasında öngörülen arabuluculuk görevi onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

Arabulucu tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur.

Arabulucu tarafların anlaşmasını sağlarsa 20 nci madde hükümleri uygulanır.

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma olmamışsa arabulucu, üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağı uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam bu tutanağı en geç altı işgünü içinde taraflara tebliğ eder.

Tutanaklar ve sicil

MADDE 24. — Bu Kanun gereğince bölge çalışma müdürlüğüne gönderilen tutanak ve yazılar alındığı tarihten başlayarak üç işgünü içinde Çalışma Bakanlığına gönderilir. Bir nüshası da dosyasında saklanır.

— Çalışma Bakanlığı, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde, esas, bu sicilde saklanan metindir. Bu sicilin nasıl tu-

tulacağı Çalışma Bakanlığınca çıkartılacak bir yönetmelikte belirtilir.

İKİNCİ KISIM

Grevk ve Lokavt

BİRİNCİ BÖLÜM

Tanımı ve Unsurları

Grevin tanımı

MADDE 25. — İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak ve ya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadî ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanunî grev denilir.

Kanunî grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasî amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır.

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz.

Lokavtın tanımı

MADDE 26. — İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanunî lokavt denilir.

Kanunî lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir. Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır.

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe Cumhuriyete, millî güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamaz.

Kanunî grev ve kanuni lokavt kararı

MADDE 27. — Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, bu yerlere ilişkin 21 nci maddedeki uyuşmazlığın çözülemediğini 23 üncü madde uyarınca belirten tutanağın tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınamaz.

Birinci fıkrada öngörülen sürenin geçmesinden sonra kanunî grev kararı altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıncı alınabilir. Bu süre içinde grev kararı alınmazsa veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa yetki belgesinin hükmü kalmar.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğı grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir. Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamında ki başka işyerleri için de alınabilir.

Grev ve lokavt kararlarının tebliğı

MADDE 28. — 27 nci madde uyarınca alınan grev ve lokavt kararları, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneğı görevli makama tevdi edilir. Grev ve lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafca derhal ilan edilir.

İKİNCİBÖLÜM

Grev ve Lokavt Yasakları ve Erteleme Yasağın bulunduğı işler

MADDE 29. — Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz.

1. Can ve mal kurtarma işlerinde,
2. Cenaze ve tekfin işlerinde,
3. Su, elektrik, havagazı, kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işlerinde,
4. Banka ve noterlik hizmetlerinde,
5. Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, temizlik işleri ile şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde.

Yasağın bulunduğu yerler

MADDE 30. — Aşağıdaki işyerlerinde grev ve lokavt yapılamaz:

1. İlâç imâl eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imâl eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,
2. Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde,
3. Mezarlıklarda,
4. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde.

Geçici yasaklar

MADDE 31. — Savaş halinde, genel veya kısmî seferberlik süresince grev ve lokavt ya-

pılamaz. Yangın, su baskını, toprak ve çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir. Yasağın kaldırılması da aynı usule tâbidir.

Olağanüstü haller ile sıkıyönetim halinde uygulanacak hükümler saklıdır.

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

Yasaklarda Yüksek Hakem Kuruluna başvurma

MADDE 32. — Grev ve lokavtın yapılamayacağı veya işçi veya işveren sendikaları faaliyetlerinin durdurulabileceği ve grev ve lokavt yetkilerinin ertelenebileceği veya askıya alınabileceği savaş, genel ve kısmî seferberlik gibi olağanüstü yönetim usullerinin cari olduğu hallerde Yüksek Hakem Kurulu yürürlük süresi sona ermiş bulunan toplu iş sözleşmelerini ilgililerin başvurusu üzerine gerekli gördüğü değişiklikleri yapmak suretiyle yeniden yürürlüğe koyar.

Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan biri 23 üncü maddede belirtilen tutanağın alınmasından veya geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

Grev ve lokavtın ertelenmesi

MADDE 33. — Karar verilmiş veya başlanmış olan kanunî bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar.

Bakanlar Kurulunun erteme kararları aleyhine Danıştayda iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilân edildiği bölgelerde grev ve lokavt erteleme kararı ile ilişkili davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez.

Erteleme döneminde uyuzmazlığın çözümü

MADDE 34. — Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma Bakanı bizzat ve resmî arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü

için erteleme süresince her türlü gayreti gösterir.

Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilirler.

Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşamamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur.

Grev oylaması

MADDE 35. — Kanunî bir grevin bir işyerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını, grev kararının ilân edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri, grev kararının işyerinde ilân edilmesinden başlayarak altı işgünü içinde yazılı olarak isterse, o işyerinde grev oylaması yapılır. Grev oylaması talebi mahallin en büyük mülkî amirine yapılır.

Grev oylaması bu konudaki talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde ve işyerinde, iş saatleri dışında en büyük mülkî amirin tespit edeceği gün ve zamanda ve onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında, gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır.

Grev oylamasında, grev ilânının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunlu-

ğu grevin uygulanmamasına karar verirse o iş-
yerinde grev uygulanamaz.

Grev oylamasının sonucu

MADDE 36. — Grev oylamasının sonucu dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Bu tutanağın bir nüshası işverene, bir nüshası greve karar vermiş olan işçi sendikasına, bir nüshası bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir; dördüncü nüshası da mahallin en büyük mülkî amirliğinde saklanır.

Oylamaya itirazlar oylama gününden başıyarak üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemeye yapılır. İtiraz mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.

Grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar verirlerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

İşletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi işletmenin her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülkî amirliğine yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerinin sayısının yeterli orana ulaşmış olmasının tespiti ile grev oylamasının kesinle-

şen sonuçları işletmenin merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülkî amirliğinde toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

Grev ve lokavtın başlaması

MADDE 37. — Grev ve lokavt kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir.

Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlar.

Grev ve lokavtın geçici olarak yasaklandığı hallerdeki uyuşmazlıklarda yasak sona ererse veya sıkıyönetim komutanı durdurma kararını kaldırırsa veya grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda altmış günden önce karar kaldırılırsa veya iptal edilirse grev ve lokavt yapabilmek için birinci fıkradaki usule uymak gerekir.

Grev ve lokavtın uygulanmasında işyerinden ayrılma zorunluluğu

MADDE 38. — Bir işyerinde grev veya lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, hiçbir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde veya civarında topluluk teşkil etmeleri yasaktır.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir. Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 39 uncu maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar.

Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43 üncü madde hükümlerine uyulması şarttır.

Kanunî grev ve lokavta katılamayacak işçi kadrosu

MADDE 39. — Hiçbir surette üretim veya

satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanunî grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur.

Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin yedekler dahil niteliği ve sayısı işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilân edilir ve bu ilânın bir örneği toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasına gönderilir. Bu ilândan itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemeye itirazda bulunmazsa ilân hükümleri kesinleşir. İtiraz halinde mahkeme altı işgünü içinde karar verir. Bu karar kesindir.

Grev ve lokavta katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanunî süre içinde tespit edilmemiş ise, işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da bölge çalışma müdürlüğünden talep edebilir. Bölge çalışma müdürlüğü bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde bölge çalışma müdürlü-

ğü bu tespiti resen yapabilir. Bu tespite karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemeye itiraz edebilir.

İşletme sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme işletmenin merkezine, bölge çalışma müdürlüğü ise, her işyerinin bağlı bulunduğu bölgeye göre belirlenir.

Grev ve lokavta katılmayacak işçilerin ismen belirlenmesi

MADDE 40. — Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri bölge çalışma müdürlüğüne grev ve lokavt kararının müdürlüğe bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasının ve şubesinin başkan veya yönetim kurulu üyesi bulunan işçiler bu hükme tabi tutulamazlar.

İşveren 39 uncu madde uyarınca belirlenen işlerin yerine getirilebilmesi için, grev ve lokavta katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine bölge çalışma müdürlüğünün yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

Grev hakkının ve lokavtın teminatı

MADDE 41. — Hizmet akitlerine, grev veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların ki-

sıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Grev ve Lokavtın Sonuçları

Kanunî grev ve lokavtın hizmet akitlerine etkisi

MADDE 42. — Kanunî bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmaya teşvik etme sebebiyle bir işçinin hizmet akti feshedilemez.

Kanunî bir greve katılanlar ile 38 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca işyerinde çalışmayı arzu edip işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları, grevin sona ermesine kadar askıda kalır.

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

İşveren, grev ve lokavt sebebiyle akdî ilişkileri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini mutad ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bu hususta çalışmaya mecburdur. Aksi halde 40 inci maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır.

Grev ve lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamaz. Toplu iş sözleşmelerine veya hizmet akitlerine bunların aksine hüküm konulamaz.

Grev ve lokavt süresince işçiler Sosyal Sigortalar Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam ederler.

İşçi alma ve başka işe girme yasağı

MADDE 43. — İşveren, kanunî bir grevin veya lokavtın süresi içinde, 42 nci madde hükmü gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiç bir surette daimî veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. 39 uncu madde uyarınca grev ve lokavta katılamayacak işçilerden, haklı sebeple hizmet akti feshedilenlerin yerine yeni işçi alınması imkânâ saklıdır.

38 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştıran işveren, bu işçileri ancak kendi işlerinde çalıştırabilir, bunlara, greve katılan işçilerin işlerini yaptıramaz.

Kanunî bir grev ve lokavt dolayısıyla hizmet aktinden doğan hak ve borçları askıda ka-

lan işçiler, başka bir iş tutamazlar. Aksi halde, işçinin hizmet akti, işverence feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödenmeksizin feshedilebilir.

Kanunî grev ve lokavtın konut haklarına etkisi

MADDE 44. — İşveren, kanunî bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını istemez. Bu yasak, grev ve lokavtın işyerinde uygulanmaya başlanmasınran itibaren doksan gün devam eder.

Bu konutlarda oturan işçiler, söz konusu süre içinde, konutlarıyla ilgili onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma masrafları ile rayiç kirayı işverene ödemek zorundadırlar.

İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanunî grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratabilir. Ancak bu hizmetlerin kanunî grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez.

Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları

MADDE 45. — Kanun dışı grev yapılması halinde, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teş-

vik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamı teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemesine mecbur bulunmaksızın feshedebilir.

Kanun dışın bir grev yapılması halinde, bu grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi sendikası veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

Kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler, böyle bir lokavtı yapan işverenle olan hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmaksızın haklı sebeple feshedebilirler ve her türlü haklarını talep edebilirler. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ait hizmet aktinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye ve uğradıkları zararları tazmine mecburdur.

Tespit davası

MADDE 46. — Karar verilen veya uygulan-
ta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığıнын tespitini, uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Verilecek karar,

tarafları ve işçi ve işveren sendikasının men-
suplarını bağlar ve ceza davaları için de kesin
delil teşkil eder.

Hâkim, tespit kararının kesinleşmesine ka-
dar, dava konusu grev veya lokavtın ihtiyatî
tedbir olarak durdurulmasına karar verebilece-
ği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldırabilir.

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması

MADDE 47. — Grev hakkı ve lokavt iyi ni-
yet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına
ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanıla-
maz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev ve-
ya lokavt, bir tarafın veya Çalışma Bakanının
başvurusu üzerine 15 inci maddeye göre yetkili
iş mahkemesi kararı ile durdurulur.

Kanunî bir lokavtın işyerini temelli olarak
kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş
mahkeme kararıyla sabit olursa, mahkeme ka-
rarının lokavt yapmış işverene veya işveren
sendikasına bildirmesi ile birlikte lokavt durdu-
rulur. Yetkili mahkeme 15 inci madde uyarınca
belirlenir.

Bu lokavtın uygulanmış olması, işçilere 45
inci maddenin üçüncü fıkrasından yararlanma
imkânı verir.

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve
sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri so-

nucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddî zarardan sendika sorumludur.

Grev gözcüleri

MADDE 48. — Kanunî bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinde grev ilân etmiş olan işçi sendikası, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok ikişer grev gözcüsü koymaya yetkilidir. Çalışma serbestliği herhalde saklıdır.

Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramazlar.

«Bu işyerinde grev vardır» ibaresinin dışında, grev yapılan işyerleri ve çevresine afiş, pankart gibi ilân vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak yasaktır.

İşyeri ve çevresinde grevciler veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtaları kurulamaz.

Lokavt gözcüleri

MADDE 49. — Kanunî bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi

üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetleme amacı ile lokavtı işyerinde ilân etmiş olan işveren sendikası, lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler göndermeye yetkilidir.

«Bu işyerinde lokavt vardır» ibaresinin dışında, lokavt yapılan işyerleri ve çevresine afiş, pankart gibi ilân vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak yasaktır.

Grev ve lokavt halinde mülkî amirnin yetkileri

MADDE 50. — Grev ve lokavt halinde, mahallin en büyük mülkî amiri, grev veya lokavt uygulanan işyerlerinde gerekli emniyet, inzibat, koruma ve sağlık işlerini düzenler. Ayrıca halkın günlük yaşamı için zarurî olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak tedbirleri alır.

Bu tedbirlerin niteliği, kapsamı, uygulanış tarzı bir tüzükte belirtilir. Ancak alınacak tedbirler kanunî bir grev veya lokavtın uygulanmasına engel olucu nitelikte olamaz.

Grev ve lokavtı sona erdirmeye kararı

MADDE 51. — Kanunî bir grev veya lokavtı sona erdirmek için grev ve lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar en geç

ertesı işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir ve mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilân edilir. Kanunî grev ve lokavt, ilânın yapılması ile sona erer.

Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi veya faaliyetinin durdurulması hallerinde grev veya lokavt kendiliğinden ortadan kalkar. Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi veya faaliyetinin durdurulması hallerinde lokavt kendiliğinden ortadan kalkar. Grevin veya lokavtın sona erdiği görevli makam tarafından ilân edilir.

Grevi uygulayan sendikarın, bu grevin uygulandığı işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için 15 inci maddeye göre yetkili mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği birinci fıkradaki usul uyarınca ilân edilir.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü

BİRİNCİ BÖLÜM

Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma

Başvuru

MADDE 52. — Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda taraflardan her biri 32 nci madde uyarınca Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceği gibi grev ve lokavtın ertelendiği hallerde erteleme süresinin sonunda Çalışma Bakanı da Yüksek Hakem Kuruluna başvurur.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu

MADDE 53. — Yargıtayın iş davalarına bakan dairesi başkanın başkanlığında.

1. Bakanlar Kurulunca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiç bir şekilde bağlantısı olmayan ve siyasi parti organlarında görevli bulunmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,

2. Üniversitelerin iş hukuku veya ekonomi öğretim üyeleri arasından Yüksek Öğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

3. Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

4. Devlet Planlama Teşkilatı Sosyal Planlama Dairesi Başkanı,

5. İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye,

6. İşverenler adına biri en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, diğerleri kamu işverenlerini temsilen Bakanlar Kurulunca seçilecek iki üyeden,

Oluşur.

Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilirler, yeniden seçilmeleri caizdir. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Çalışma Bakanlığınca ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

Bu maddede söz konusu seçici kurullar üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Birinci toplantıda, toplantı nisabı sağlanamadığı

takdirde, ikinci toplantıda katılanlarla seçim yapılır. Seçilebilmek için hazır bulunan üyelerin salt çoğunluğunun oyu şarttır.

Uyuşmazlığın incelenmesi

MADDE 54. — Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı işgünü içinde üyelerinin tamamının katılması ile toplanır. Ancak, başkan hariç üyelerden ikisinin katılmaması toplantıya engel olmaz. Özür-lü veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır.

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

Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Lehte ve aleyhte oylar eşit ise başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Yüksek Hakem Kurulunun kararının niteliği

MADDE 55. — Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

İşçiler ve işverenler adına katılacak üyelere aranacak nitelikler

MADDE 56. — Yüksek Hakem Kuruluna işçi ve işverenler adına seçilecek üyelere aranacak nitelikler şunlardır :

1. Türk vatandaşı olmak,
2. Okur-yazar olmak,
3. Medenî ve siyasî hakları tam olarak kullanma ehliyetinden yoksun olmamak,
4. Taksirli suçlar hariç, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı bir fiilden dolayı hapis cezasından hükümlü bulunmamak ve siyasî partilerin organlarında görevli olmamak.

İdarî teşkilat

MADDE 57. — Yüksek Hakem Kurulunun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini yürütmek üzere Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına bağlı olarak bir genel sekreterlik kurulur. Genel sekreter başkanın teklifi üzerine genel usullere göre atanır.

Yüksek Hakem Kurulunun istemi üzerine Başbakanlıkça yeteri kadar raportör ve uzman

atanır ve ihtiyaca göre görevlendirilir. Ancak işçi veya işveren sendika ve konfederasyonlarında çalışmakta olanlar raportör ve uzman olarak görevlendirilemezler.

İKİNCİ BÖLÜM

Özel Hakeme veya Resmî Arabulucuya Başvurma

Özel hakeme başvurma

MADDE 58. — Taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler. Toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin başvurması üzerine uyuşmazlık hakem tarafından çözülür. ler geçerlidir. Bu takdirde bir tarafın müracaatı üzerine uyuşmazlık hakem tarafından çözülür.

Menfaat uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanunî hakemlik hükümleri uygulanmaz.

Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurulduğu hallerde hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir.

Uyuşmazlığın her safhasında taraflar aralarında anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler.

Resmî arabuluculuk teşkilatı

MADDE 59. — Çalışma Bakanlığına bağlı olarak kurulacak resmî arabuluculuk teşkilatı bu Kanunda öngörülen resmî arabuluculuk faaliyetinin yürütülmesini sağlayacak tedbirleri alır.

Resmî arabuluculuk teşkilatının kuruluş ve işleyişine ilişkin esaslar ile resmî arabuluculuk yapabileceklerin listesinin düzenlenme esasları ve resmî arabuluculara ödenecek ücretlerin alt ve üst sınırları 65 inci maddeye göre çıkartılacak tüzükte düzenlenir.

Resmî arabulucunun istediği her türlü bilgiyi gerek taraflar gerek diğer bütün ilgililer vermeye mecburdurlar.

Resmî arabulucuların ücretleri bu teşkilata bağlı fondan ödenir. Arabulucuyu tayin eden mahkeme bu esaslar çerçevesinde ve uyuşmazlığın önemini ve arabulucunun görev süresini dikkate alarak ücreti tespit eder.

Resmî arabuluculuk yapılan her uyuşmazlıkta tarafların fona ödemeleri gereken ücretlere ait esaslar da bu tüzükte belirtilir.

Resmî arabuluculuk teşkilatı arabuluma faaliyetine girişilen her uyuşmazlıkta vardığı sonuçları en kısa zamanda uygun vasıtalarla kamuoyuna açıklayabilir.

Tarafların anlaşarak tayin edecekleri arabulucunun ücreti kendileri tarafından serbestçe tespit edilebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Toplu Hak Uyuşmazlıkları

Yorum davası

MADDE 60. — Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir tespit davası açabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtayın ilgili dairesi, bozma sözkonusu olan hallerde işin esasına ilişkin kesin kararını iki ay içinde verir.

Kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 80 inci madde hükmü uygulanır. Kişilerin, yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır.

Eda davası

MADDE 61. — Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkûm edilir.

Aynî taahhütdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkûm edilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Çeşitli Hükümler

İşverenler

MADDE 62. — Aylık ve ücretleri kanunla belirtilmiş olsa bile, işveren veya işveren vekili durumunda bulunanlar hakkında, bunlara ilişkin olarak bu Kanunda yer alan hak ve sorumluluk hükümleri uygulanır.

İşyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

İşyerinde ilân

MADDE 63. — Bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile veya toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarıyla bağlı olan işveren bunların aslını veya veren makamca onaylanmış veya noterlikçe onanmış birer örneğini, işyerinin işçiler tarafından görülebilecek uygun yerlerine asmaya mecburdur.

Denetleme

MADDE 64. — Toplu iş sözleşmesine veya 63 üncü maddede belirtilen hakem veya mahkeme kararlarına uyulup uyulmadığı İş Kanunu hükümleri uyarınca denetlenir.

Hakeme ve arabulucuya başvurma tüzüğü

MADDE 65. — Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve tarzı ile çalışmasına ve hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin esaslar; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raporçılara ödenecek tazminatlar; naip, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri bir tüzükle düzenlenir.

Diğer kanunların uygulanması

MADDE 66. — Bu Kanunda hüküm olmayan hallerde Medenî Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır. Bu Kanunda aksi öngörülmedikçe tebligatlar Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır.

Bu Kanunun uygulanmasında; doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözülür.

Ödenek

MADDE 67. — Bu Kanunun 59 ve 65 inci maddeleri gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek Çalışma Bakanlığı bütçesine konulur.

BEŞİNCİ KISIM

Müeyyideler ve Son Hükümler

BİRİNCİ BÖLÜM

Ceza Hükümleri

Toplu iş sözleşmesine yasak hükümler konulması

MADDE 68. — 5 inci maddeye aykırı olarak toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler koyanlar hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis cezası hükümlenir.

Resmi arabulucunun sorumluluğu

MADDE 69. — Bu Kanunun 22 nci maddesi hükümlerine göre mahkemece tayin edilmiş bulunan arabuluculardan, sırf tarafları ızzar kasdı ile verilen bu görevi yapmaktan kaçınan

veya 23 üncü maddede belirtilen tutanağı sırf tarafları ızrar kasdı ile süresinde görevli makama tevdi etmeyen arabulucular onbin liradan yirmibeşbin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Resmî arabulucu olarak görevlendirilenler görevlerinin ifası sırasında veya ifasından dolayı işledikleri veya kendilerine karşı işlenen suçlar bakımından memur sayılırlar.

Kanun dışı grev veya lokavt

MADDE 70. — Bu Kanunda belirtilen şartlar gerçekleşmeden grev veya lokavt kararı verenlerle, bunu teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar bir aydan üç aya kadar hapis ve otuzbin liradan seksenbin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Yukarıdaki fıkrada sözü edilen grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavta karar verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devam zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile lokavta katılanlar veya devam edenler üç aydan altı aya kadar hapis ve ellibin liradan yüzbin liraya kadar para cezasına mahkûm edilirler.

Grev veya lokavt kararı alınmasında gerçekleşemeyen şartlar yalnızca süre veya tebligat

ta ilişkin ise yukardaki fıkralara göre verilecek cezalar üçte birden yarıya kadar indirilir.

Bu maddede belirtilen kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler beşbin liradan seksenbin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilir.

Uygulanan grev veya lokavtın kanuna aykırı olması

MADDE 71. — Grev veya lokavt kararının bu Kanun hükümlerine uygun olarak alınmasına rağmen, kanunda yazılı şart ve usuller dışında uygulanması halinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar bir aydan üç aya kadar hapis, onbin liradan otuzbin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

35 inci madde hükümlerine göre yapılan grev oylamasında, grevin uygulanmamasına karar verilmesine rağmen grev kararının uygulanması halinde failler hakkında fiilin niteliğine göre 70 inci maddenin ikinci ve dördüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Yasak hallerinde grev ve lokavt

MADDE 72. — Grev veya lokavtın 29 ve 30 uncu maddelere göre sürekli olarak, 31 inci maddeye göre de geçici olarak yasaklandığı iş-

lere veya işyerlerine ilişkin olarak; grev veya lokavt kararı verenler, kararı kaldırmayanlar, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar iki aydan altı aya kadar hapis, ellibin liradan yüzbin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Yukarıdaki fıkrada sözü edilen grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavt kararı verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devam zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile grev veya lokavta katılanlar veya devam edenler dokuz aydan az olmamak üzere hapis ve yüzbin liradan ikiyüzbin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Bu maddede belirtilen kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler altı aydan az olmamak üzere hapis cezasına mahkûm edilirler.

Siyasî amaçlı grev veya lokavt, genel grev veya lokavt, dayanışma grevi veya lokavtı ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişler hakkında da yukarıdaki fıkralar hükümleri uygulanır. Ancak siyasî amaçlı grev veya lokavt, genel grev veya lokavt, dayanışma grevi veya lokavtı halinde anılan fıkralara göre tayin edilecek cezalar bir misli artırılarak hükmolunur.

46 ncı maddenin ikinci fıkrası uyarınca bir grev veya lokavtın ihtiyatî tedbir yoluyla durdurulmasına dair mahkemece verilen karara uymayanlar hakkında da fiilin niteliğine göre ikinci veya üçüncü fıkralardaki cezalara hükmolunur.

Kararlara tesir maksadıyla kanun dışı grev ve lokavt

MADDE 73. — Yasama, yürütme ve yargı organları ile merkezî veya mahallî idarelerce bir karar alınmasını veya alınmış bir kararın değiştirilmesini veya kaldırılmasını sağlamak veya alınmış bir kararı protesto etmek amacıyla kanun dışı grev veya lokavt kararı verenler, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar üç aydan dokuz aya kadar hapis ve yetmişbeşbin liradan yüzellibin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Yukarıdaki fıkroda sözü edilen grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavta karar verenler, grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devamı zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile lokavta katılanlar bir yıldan az olmamak üzere hapis ve yüzellibin liradan üçyüzbin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Bu maddede belirtilen kanun dışı greve katılanlar altı aydan az olmamak üzere hapis ve onbin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Devletin şahsiyetine karşı grev veya lokavt

MADDE 74. — Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyetin niteliğine, Devletin güvenliğine aykırı amaçla grev veya lokavt kararı verilmesi veya uygulanması hallerinde fiilin niteliğine göre failer hakkında bu eylemler başka bir suç oluştursa bile ayrıca 73 üncü madde hükümleri uygulanır.

Grev veya lokavtı erteleme kararına uyulmaması

MADDE 75. — Bakanlar Kurulunun 33 üncü maddenin birinci fıkrası uyarınca aldığı erteleme kararından sonra grev veya lokavtı kaldırma kararı almayanlar veya grev veya lokavta devam edenler veya katılanlar veya devam zorlayan veya teşvik edenler ve bu yolda propaganda yapanlar altı aydan az olmamak üzere hapis ve otuzbin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Grev oylamasında hile, tehdit ve cebir

MADDE 76. — Bir grev oylamasının sonucuna tesir etmek maksadıyla hile veya tehdit

veya cebir kullananlar üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına mahkûm edilirler.

Grev veya lokavt halinde işyerinden ayrılmama, engellemede bulunma

MADDE 77. — Greve katılan veya lokavta maruz kaldıkları halde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar, işyeri önünde veya ihtara rağmen işyeri civarında topluluk teşkil edenler ile işçileri bu eylemlere zorlayan, teşvik eden veya bu yolda propaganda yapanlar hakkında onbin liradan otuzbin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur.

Grev veya lokavt süresince işyerinde çalışmaya mecbur olan işçilerden geçerli bir özürlü olmaksızın işyerinde çalışmayanlar üç aydan bir yıla kadar hapis ve beşbin liradan onbeşbin liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılırlar.

Grev ve lokavt kapsamına giren işçilerin haklarına uyulmaması

MADDE 78. — Grev ve lokavtın uygulandığı işyerlerinde 39 uncu madde gereğince çalıştırmak zorunda olduğu işçileri çalıştırmayan işveren üç aydan bir yıla kadar hapis ve onbeşbin liradan az olmamak üzere ağır para cezası ile cezalandırılır.

40 ıncı maddenin ikinci fıkrasında belirtilen yazılı izni almadan yeni işçi alan işveren izinsiz

aldığı her işçi başına beşbin liradan onbeşbin liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılır.

43 üncü madde hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işvereni söz konusu hükme aykırı hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden veya bu yolda propagandada bulunanlar, söz konusu hükme aykırı olarak aldıkları veya alınmasına sebep oldukları veya grev yapan işçilerin yerine çalıştırdıkları her işçi başına otuzbin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler.

44 üncü madde hükmüne aykırı olarak işçileri konutlarından çıkaran veya bu konutların su, gaz, aydınlatma veya ısıtma hizmetlerini kesen işveren veya işvereni bu yolda hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden veya bunun için propaganda yapanlar üç aya kadar hapis ve otuzbin liradan az olmamak üzere ağır para cezası ile cezalandırılırlar.

Kanuna aykırı şekilde grev gözcülüğü ve ve diğer fiiller

MADDE 79. — 48 inci maddede gösterilenden fazla sayıda veya işyerinde grevi ilân etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmayan grev gözcüsü koyanlar veya aynı şekilde fazla sayıda ve bir arada veya işyerinde grevi ilân etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmaksızın grev gözcülüğü yapanlar iki aydan altı aya ka-

dar; aynı maddenin ikinci fıkrasına aykırı hareket eden grev gözcüleri de dört aydan bir yıla kadar hapis cezasına mahkûm edilirler .

Grev uygulanan işyerinde, «Bu işyerinde grev vardır» lokavt uygulanan işyerinde de, «Bu işyerinde lokavt vardır» ibareleri dışında, sözü edilen işyerleri çevrelerinde afiş, pankart gibi ilan araçlarını asan veya yazı yazanlarla, işyeri ve çevresinde uygulanan grev sebebiyle külebe, baraka, çadır gibi barınma yerleri yapanlar veya yaptıranlar bir aydan altı aya kadar hapis ve beşbin liradan onbeşbin liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılır.

İlân etmeme, bilgi vermeme ve mahkeme kararına uymama

MADDE 80. — 28 inci madde ile 51 inci maddenin birinci fıkrası, 54 üncü maddenin ikinci fıkrası, 59 uncu maddenin üçüncü fıkrası ve 63 üncü maddede sözü edilen ilân, bildirme ve bilgi verme yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere yirmibin liradan altmışbin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur.

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu hakkında mahkemenin kesinleşen kararına uymayan taraf, ilgililerden birinin şikâyeti üzerine otuzbin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilir.

Tekerrür hali ve daha ağır cezanın uygulanması

MADDE 81. — Bu Kanunun suç saydığı eylemlerin tekerrürü halinde, Kanunda belirlenmiş cezalar üçte birden yarıya kadar artırılarak hükmedilir.

Bu Kanunda suç sayılan fiiller diğer kanunlara göre daha ağır bir cezayı gerektirdiği takdirde daha ağır ceza uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan kanunlar

MADDE 82. — 15.7.1963 tarih ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 2364 sayılı Kanunun atıf yaptığı hükümleri hariç, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, 2364 sayılı Kanunun atıf yaptığı 275 sayılı Kanunun hükümleri ile 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun ise, Türkiye Büyük Millet Meclisi göreve başladığında yürürlükten kalkar.

Yüksek Hakem Kurulu ve yeniden yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmeleri

GEÇİCİ MADDE 1. — Bu Kanunla Yüksek Hakem Kuruluna verilmiş olan görevler, Türki-

ye Büyük Millet Meclisi göreve başlayıncaya kadar 2364 sayılı Kanuna göre kurulmuş olan Yüksek Hakem Kurulunca yerine getirilir.

Bu Kanunun yayımı tarihinden sonra 2364 sayılı Kanuna göre Yüksek Hakem Kurulunca yeniden yürürlüğe konulacak toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi bir yıldan fazla olamaz.

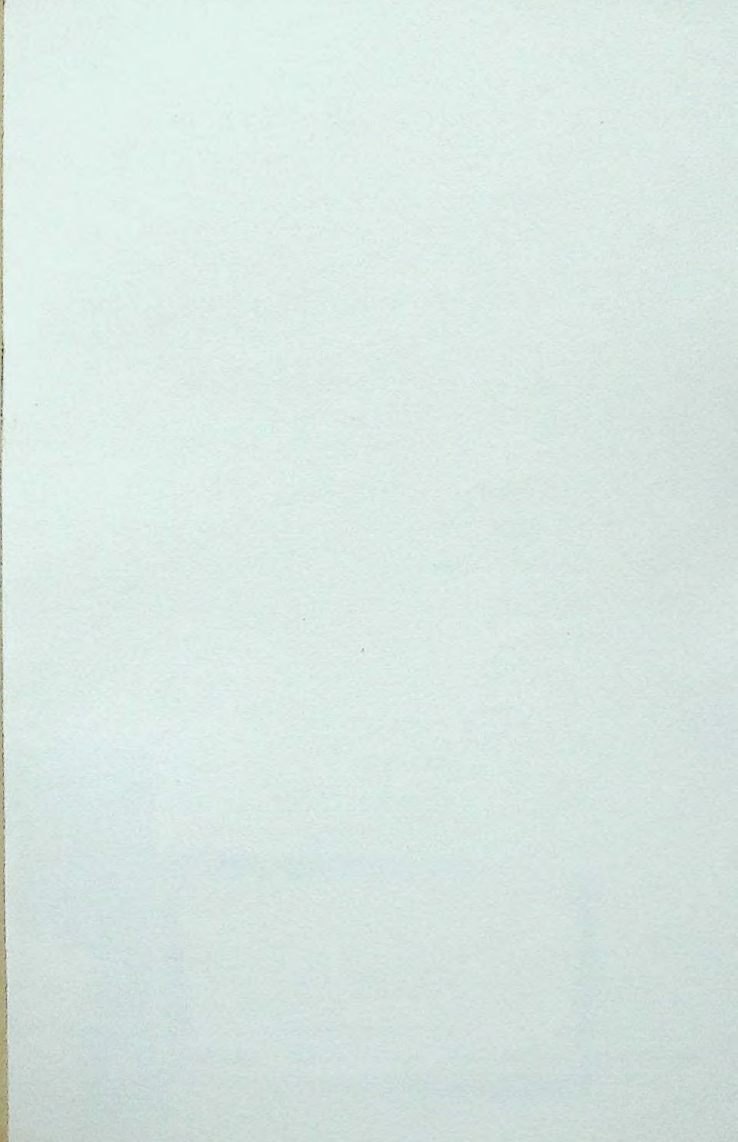
Bu Kanunun yayımı tarihinde 2364 sayılı Kanuna göre yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmeleri, sürelerinin bitimine kadar yürürlükte kalır. Şu kadar ki, Türkiye Büyük Millet Meclisinin göreve başlamasından sonra bu Kanuna göre kurulan Yüksek Hakem Kurulu, 2364 sayılı Kanuna göre kendisinden önce yeniden yürürlüğe konulmuş bulunan toplu iş sözleşmelerine ilişkin hususları da karara bağlar.

Yürürlük

MADDE 83. — Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 84. — Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.



TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



344.01 282 1990

Demircioğlu

RA