

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU ¹

Kanun No : 2822 R.Gazete Tarihi : 07.05.1983
Kabul Tarihi : 05.05.1983 R.Gazete No : 18040

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 çözümlerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir.

Toplu iş 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.

¹ 3/6/1986 tarih ve 3229 sayılı Kanunla bu Kanuna eklenen ve teselsül sebebiyle Ek Madde 1 olarak numaralandırılan madde hükmüyle kanunda geçen "Çalışma Bakanlığı deyimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bölge Çalışma Müdürlüğü" de "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir.

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.

(Değişik : 3/6/1986 - 3299/1 md.) Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.

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, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe genel ahlaka 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 sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Şu kadarki 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, yapılacak 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 bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi 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 muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

Dayanışma aidatı miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir.

Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

İşverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlılığı:

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 sonra 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 istişari mütalaasını 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 açıklayarak yürürlükten kaldırabilir.

Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez.

(Ek:27/5/1988–3451/1.md.) Yetki için başvurulduktan sonra yetki sorunu çözülmünceye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz.

İKİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması

Yetki:

Madde 12 – Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarısından fazla çoğunluk buna göre hesaplanır.

Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(Değişik:3/6/1986 - 3299/2 md.) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında

yayımlanacak istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde belirtilecek işkolundaki bütün işçi sayısı ile bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı toplu sözleşme ve diğer işlemler için istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere müracaat eden veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez. **(Ek cümle: 18/2/2009-5838/6 md.; Değişik son cümle: 28/1/2010-5951/4 md.)** Bakanlık; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, 1/8/2010 tarihinden itibaren kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır. Bu tarihe kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerlidir.¹

(Değişik: 3/6/1986 - 3299/2 md.) Yayımindan itibaren 15 gün içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir. Ancak, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı 15 gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca temyiz edilebilir. Yargıtayca bu temyiz talebi 15 gün içinde kesin karara bağlanır.

¹TBMM tarafından 13.02.2011 tarihinde kabul edilen ve 25.02.2011 tarih ve 27857 sayılı 1.mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6111 sayılı kanunda aşağıda geçici maddeye yer verilmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 18- (1) 5/5/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 12 nci maddesi gereğince 30/6/2011 tarihine kadar yeni istatistik yayımlanmaz. Bu tarihten sonraki ilk istatistik yayımlama dönemine kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerli sayılır.”

Yetki tespiti için işçi sendikasının başvurusu:

Madde 13 – (Değişik birinci fıkra: 27/5/1988-3451/2 md.) Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik 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. İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır.

Çalışma Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğu haiz olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, 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 içinde sadece başvuruda bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir.

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

Yetki itirazı:

Madde 15 – (Değişik birinci fıkra:27/5/1988-3451/3 md.) Kendilerine 13 ve 14 üncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz.

İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin 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.

(Değişik : 3/6/1986 - 3299/4 md.) Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca durumun tespitinden itibaren 45 gün içinde ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca dava yolu ile 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 işyerlerini kapsıyor ise davanın Ankara iş mahkemesinde açılması gerekir.

Bu davada hakim, 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 işveren 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.

(Değişik:3/6/1986-3299/5 md.) Toplu görüşme çağrısına, çağrıyı yapan taraf toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe eklemek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekları tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

Görevli makam:

Madde 18 – Bu Kanun bakımından görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü, birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanı alanına giren işyerlerini kapsayacak 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 saati 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 tarafça görevli makama imza gününden başlayarak 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 – (Değişik birinci fıkra:3/6/1986-3299/6 md.) Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf, durumu görevli makama altı iş günü 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 yazıyla bildirir.

Madde 22 – (Değişik:3/6/1986-3299/7 md.)

(Ek:27/5/1988-3451/4.md.) 21 inci maddenin birinci fıkrasına göre düzenlenen yazıyı alan makam, yazıyı düzenleyen tarafın talebini gözönüne alarak otuz veya altmış günün geçmesini beklemeksizin aşağıdaki hükümler uyarınca arabulucuk işlemlerini başlatır.

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan her biri görüşmelere 59 uncu maddeye göre düzenlenen resmi listeden bir arabulucunun katılmasını görevli makamdaki isteyebilir. Başvuruyu alan görevli makam arabulucu tayini için tarafları altı iş günü içinde toplantıya çağırır. Taraflardan biri bu toplantıya katılmazsa veya

toplantıda arabulucu tayini hususunda aralarında anlaşma sağlanamazsa, görevli makam, resmi listeden bir arabulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekmek suretiyle tespit eder. Arabulucu tayini yoluna gidilmiş ve anlaşma sağlanamamışsa, uyuşmazlığın tespiti bakımından altmış günlük sürenin geçmesi beklenilmez ve ayrıca resmi arabulucu tayin edilmez. Bu takdirde arabulucunun düzenleyip görevli makama tevdi edeceği tutanak, 23 üncü maddede belirtilen resmi arabulucu tutanağı mahiyetindedir.

Birinci fıkraya göre arabulucu tayini yoluna gidilmemiş ve toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam başvuru üzerine veya re'sen altı işgünü içinde 15 inci maddede öngörülen mahkemeye başvurmak suretiyle resmi listeden bir arabulucunun tayinini talep eder.

Resmi arabulucunun görevi mahkemece kendisine yapılacak duyurudan itibaren başlar.

Arabuluculuk görevi:

Madde 23 – 22 nci maddenin ikinci fıkrasında öngörülen arabuluculuk görevi onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile ençok 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 tutanağa 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 tutulacağı Çalışma Bakanlığınca çıkartılacak bir yönetmelikte belirtilir.

İKİNCİ KISIM
Grev ve Lokavt
BİRİNCİ BÖLÜM
Tanımı ve Unsurları

Grevin tanımı:

Madde 25 – İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek

amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir.

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi 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, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli 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 kanuni lokavt denilir.

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

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

Kanuni grev ve kanuni lokavt kararı:

Madde 27 – Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, bu yerlere ilişkin 21 inci maddedeki uyuşmazlığın çözülemediğini 23 üncü madde uyarınca belirten tutanağın tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınmaz.

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

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu 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 kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.

Grev ve lokavt kararlarının tebliği:

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 örneği görevli makama tevdi edilir. Grev ve lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafca derhal ilan edilir.

İKİNCİ BÖLÜM

Grev ve Lokavt Yasakları ve Erteleme

Yasağın bulunduğu işler:

Madde 29 – Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz:

1. Can ve mal kurtarma işlerinde,
2. Cenaze ve tekfin işlerinde,
3. **(Değişik : 27/5/1988 - 3451/5. md.)** Su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde,
4. Banka ve noterlik hizmetlerinde,
5. **(Değişik : 27/5/1988 - 3451/5.md.)** Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, sehirçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde.

Yasağın bulunduğu yerler:

Madde 30 – Aşağıdaki işyerlerinde grev ve lokavt yapılamaz:

- 1.İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal 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 kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz. Yangın, su baskını, toprak veya 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 tabidir.

(İkinci fıkra mülga: 27/5/1988 - 3451/11. md.)

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

Yasalarda Yüksek Hakem Kuruluna başvurma:

Madde 32 – (Birinci fıkra mülga:27/5/1988-3451/11. md.)

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 kanuni 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 erteleme kararları aleyhine Danıştayda iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez.

Erteleme döneminde uyuşmazlığın çözümü:

Madde 34 – Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma Bakanı bizzat ve resmi 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 anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur.

Grev oylaması:

Madde 35 – Kanuni bir grevin bir işyerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden başlayarak altı işgünü içinde yazılı olarak isterse, o işyerinde grev oylaması yapılır. Grev oylaması talebi mahallin en büyük mülki amirine yapılır.

Grev oylaması bu konudaki talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde ve işyerinde, iş saatleri dışında en büyük mülki amirin tespit edeceği gün ve zamanda ve

onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında,gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır.

Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde 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 mülki amirliğinde saklanır.

Oylamaya itirazlar oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli 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 mülki amirliğine yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olmasının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletmenin merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki 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 kaldırır 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 – (Değişik birinci fıkra: 27/5/1988-3451/6. md.) Bir işyerinde grev veya lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, hiç bir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde 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.

(Değişik : 27/5/1988 - 3451/6. md.) Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43 üncü madde hükümlerine uyulması şarttır.

Kanuni grev ve lokavta katılmayacak 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 kanuni 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 ilan edilir ve bu ilanın bir örneği toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasına gönderilir. Bu ilandan itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz halinde mahkeme altı işgünü içinde karar verir. Bu karar kesindir.

Grev ve lokavta katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni 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 müdürlüğü bu tespiti resen yapabilir. Bu tespite karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahalli 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 hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Grev ve Lokavtın Sonuçları

Kanuni grev ve lokavtın hizmet akitlerine etkisi:

Madde 42 – Kanuni 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.

Kanuni 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.

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

İşveren, grev ve lokavt sebebiyle akdi 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 ıncı 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 Sigorta lar Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam ederler.

İşçi alma ve başka işe girme yasağı:

Madde 43 – (Değişik birinci fıkra: 3/6/1986 - 3299/8 md.) İşveren, kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde, 42 nci madde hükmü gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette daimi 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 imkanı saklıdır. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, grev gözcülerinin ya da taraf sendikanın yazılı başvurusu halinde ilgili bölge müdürlüğünce denetlenir.

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.

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

Kanuni grev ve lokavtın konut haklarına etkisi:

Madde 44 – İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını isteyemez. Bu yasak, grev ve lokavtın işyerinde uygulanmaya başlamasından 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, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratamaz. Ancak bu hizmetlerin kanuni 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 teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devama teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir.

Kanun dışı 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 uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının 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 mensuplarını bağlar ve ceza davaları için de kesin delil teşkil eder.

Hakim, tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grev veya lokavtın ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldırabilir.

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması:

Madde 47 – Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev veya lokavt, bir tarafın veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur.

Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla

sabit olursa, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Yetkili mahkeme 15 inci madde uyarınca belirlenir.

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

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

Grev gözcüleri:

Madde 48 – (Değişik birinci fıkra:27/5/1988-3451/7. md.) Kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koymaya yetkilidir. Çalışma serbestliği her halde saklıdır.

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

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

(Değişik:27/5/1988-3451/7. md.) İşyeri ve çevresinde grevciler veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtaları kurulamaz. Ancak, grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Lokavt gözcüleri:

Madde 49 – Kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetleme amacı ile lokavtı işyerinde ilan 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 ilan vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak yasaktır.

Grev ve lokavt halinde mülki amirin yetkileri:

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

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

Grev ve lokavtı sona erdirme kararı:

Madde 51 – Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmek için grev ve lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir ve mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt ilanının 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 ilan edilir.

Grevi uygulayan sendikanın, 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 ilan 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 – (Değişik birinci fıkra:27/5/1988-3451/8. md.) Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında,

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

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

3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

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

5. İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, biri kamu işverenlerinden olmak üzere 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 üyelere ikisinin katılmaması toplantıya engel olmaz. Özürlü veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelere 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. Medeni ve siyasi hakları tam olarak kullanma ehliyetinden yoksun olmamak.

4. (**Değişik: 23/1/2008-5728/387 md.**) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûmiyetin bulunmaması ve siyasi partilerin organlarında görevli olmamak,¹

İdari 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.

¹ Bu bentte yer alan "... milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, ..." bölümü, Anayasa Mahkemesi'nin 25/2/2010 tarihli ve E.: 2008/17, K.: 2010/44 sayılı Kararı ile iptal edilmiş olup, Kararın Resmi Gazete'de yayımlandığı 1/12/2010 tarihinden bir yıl sonra yürürlüğe girmesi hüküm altına alınmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Özel Hakeme veya Resmi Arabulucuya Başvurma

Özel hakeme başvurma:

Madde 58 – Taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler. Toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler 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, kanuni 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.

Resmi arabuluculuk teşkilatı:

Madde 59 – Çalışma Bakanlığına bağlı olarak kurulacak resmi arabuluculuk teşkilatı bu Kanunda öngörülen resmi arabuluculuk faaliyetinin yürütülmesini sağlayacak tedbirleri alır.

Resmi arabuluculuk teşkilatının kuruluş ve işleyişine ilişkin esaslar ile resmi arabuluculuk yapabileceklerin listesinin düzenlenme esasları ve resmi arabuluculara

ödenecek ücretlerin alt ve üst sınırları 65 inci maddeye göre çıkartılacak tüzükte düzenlenir.

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

(Değişik:27/5/1988-3451/9 md.) Resmi arabulucuların ücretleri bu teşkilatça milli bir banka hesabında toplanan paralardan ödenir. Arabulucuyu tayin eden mahkeme bu esaslar çerçevesinde ve uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini dikkate alarak ücreti tespit eder.

(Değişik:27/5/1988-3451/9 md.) Resmi arabuluculuk yapılan her uyuşmazlıkta tarafların bu hesaba yatırmaları gereken ücretlere ait esaslar ile ücretlerden masraf olarak kesilecek miktar ve ücretlerin banka faizlerinin kullanılmasının usul ve esasları da bu tüzükte belirtilir.

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

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

(Ek:27/5/1988-3451/9 md.) Tarafların hesaba yatırmaları gereken ücretler için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca düzenlenen belgeler İcra ve İflas Kanununun 68 inci maddesinde sayılan belgeler hükmünde olup, bu ücretlerin takip ve tahsilinde kamu alacaklarının takip ve tahsiline ilişkin esaslar uygulanır.

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 mahkum edilir.

Aynı taahhüdünü 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 ilan:

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 raportörlere 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 Medeni 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 uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir.

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, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler koyanlar hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis cezası hükmolunur.

Resmi arabulucunun sorumluluğu:

Madde 69 – (Değişik: 23/1/2008-5728/388 md.)

Bu Kanunun 22 nci maddesi hükümlerine göre mahkemece tayin edilmiş bulunan arabuluculardan, sırf tarafları ızrar kasdı ile verilen bu görevi yapmaktan kaçınan veya 23 üncü maddede belirtilen tutanağı sırf tarafları ızrar kasdı ile süresinde görevli makama tevdi etmeyen arabulucular yüz gündenden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır. Resmi arabulucu olarak görevlendirilenler görevlerinin ifası sırasında veya ifasından dolayı işledikleri veya kendilerine karşı işlenen suçlar bakımından kamu görevlisi sayılırlar.

Kanun dışı grev ve lokavt:

Madde 70 – (Değişik: 23/1/2008-5728/389 md.)

Bu Kanunda belirtilen şartlar gerçekleşmeden grev veya lokavt kararı verenlerle, bunu teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar üç aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

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 cezası ile cezalandırılır.

Grev veya lokavt kararı alınmasında gerçekleşmeyen şartlar yalnızca süre veya tebligata ilişkin ise yukarıdaki fıkralara göre verilecek cezalar üçte birden yarıya kadar indirilir.

Bu maddede belirtilen kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler elli günden az olmamak üzere adlî para cezası ile cezalandırılır.

Uygulanan grev veya lokavtın kanuna aykırı olması:

Madde 71 – (Değişik birinci fıkra:23/1/2008-5728/390 md.) 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 üç aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

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

Yasak hallerinde grev ve lokavt:

Madde 72 – (Değişik birinci fıkra: 23/1/2008-5728/391 md.) Grev veya lokavtın 29 ve 30 uncu maddelere göre sürekli olarak, 31 inci maddeye göre de geçici olarak yasaklandığı işlere veya işyerlerine ilişkin olarak; grev veya lokavt kararı verenler, kararı kaldırmayanlar, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar iki aydan altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(Değişik ikinci fıkra: 23/1/2008-5728/391 md.) 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 altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(Değişik üçüncü fıkra: 23/1/2008-5728/391 md.) Bu maddede belirtilen kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Siyasi 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 yukardaki fıkralar hükümleri uygulanır. Ancak siyasi 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 ihtiyati 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 – (Değişik : 23/1/2008-5728/392 md.)

Yasama, yürütme ve yargı organları ile merkezi 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 bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Yukarıdaki fıkrada sözü edilen grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavta karar verenler, grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devamla zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile lokavta katılanlar altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Bu maddede belirtilen kanun dışı greve katılanlar altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Devletin şahsiyetine karşı grev veya lokavt:

Madde 74 – (Değişik : 23/1/2008-5728/393 md.)

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyetin niteliğine, Devletin güvenliğine aykırı amaçla grev veya lokavt kararı verilmesi veya uygulanması hallerinde, fiil daha ağır cezayı gerektiren başka bir suç oluşturmadığı takdirde, 73 üncü madde hükümlerine göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.

Grev veya lokavtı erteleme kararına uyulmaması:

Madde 75 – (Değişik : 23/1/2008-5728/394 md.)

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 iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Grev oylamasında hile, tehdit ve cebir:

Madde 76 – (Değişik : 23/1/2008-5728/395 md.)

Bir grev oylamasının sonucuna tesir etmek maksadıyla hile veya tehdit veya cebir kullananlar, fiilleri daha ağır cezayı gerektiren suç oluşturmadığı takdirde, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Grev veya lokavt halinde işyerinden ayrılmama, engellemede bulunma:

Madde 77 – (Değişik : 23/1/2008-5728/396 md.)

Greve katılan veya lokavta maruz kaldıkları halde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar,

işyeri önünde veya ihtarla rağmen işyeri civarında topluluk teşkil edenler ile işçileri bu eylemlere zorlayan, teşvik eden veya bu yolda propaganda yapanlar yirmi günden az olmamak üzere adlî para cezası ile cezalandırılır.

Grev veya lokavt süresince işyerinde çalışmaya mecbur olan işçilerden geçerli bir özrü olmaksızın işyerinde çalışmayanlar üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Grev ve lokavt kapsamına giren işçilerin haklarına uyulmaması:

Madde 78 – (Değişik : 23/1/2008-5728/397 md.)

Grev ve lokavtın uygulandığı işyerlerinde 39 uncu madde gereğince çalıştırmak zorunda olduğu işçileri çalıştırmayan işveren üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

40 ıncı maddenin ikinci fıkrasında belirtilen yazılı izni almadan yeni işçi alan işveren izinsiz aldığı her bir işçiyle ilgili olarak elli gün adlî 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 bir işçiyle ilgili olarak yüzelli gün adlî para cezası ile cezalandırılır.

44 üncü madde hükmüne aykırı olarak işçileri konutlarından çıkararak 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, fiilleri daha ağır cezayı gerektiren bir suç oluşturmadığı takdirde, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Kanuna aykırı şekilde grev gözcülüğü ve diğer fiiller:

Madde 79 – 48 inci maddede gösterilenden fazla sayıda veya işyerinde grevi ilan etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmayan grev gözcüsü koyanlar veya aynı şekilde fazla sayıda ve bir arada veya işyerinde grevi ilan etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmaksızın grev gözcülüğü yapanlar iki aydan altı aya kadar, aynı maddenin ikinci fıkrasına aykırı hareket eden grev gözcüleri de dört aydan bir yıla kadar hapis cezasına mahkum edilirler.

(Değişik ikinci fıkra: 23/1/2008-5728/398 md.) 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 kulübe, baraka, çadır gibi barınma yerleri yapanlar veya yaptırımlar altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

İlan etmeme, bilgi vermeme ve mahkeme kararına uymama:

Madde 80 – (Değişik: 23/1/2008-5728/399 md.)

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 ilan, bildirme ve bilgi verme yükümlülüklerini yerine getirmeyenler elli günden az olmamak üzere adlî para cezası ile cezalandırılır.

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu hakkında mahkemenin kesinleşen kararına uymayan taraf, ilgililerden birinin şikayeti üzerine, elli günden az olmamak üzere adlî para cezası ile cezalandırılır.

**Tekerrür hali ve daha ağır cezanın uygulanması:
Madde 81 – (Mülga: 23/1/2008-5728/578 md.)**

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.

Ek Madde 1 – (3/6/1986 - 3299/9 md. ile gelen Ek Madde hükmü olup teselsül için numaralandırılmıştır.)

Bu Kanunda geçen Çalışma Bakanlığı ismi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; Bölge Çalışma Müdürlüğü de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir.

Yüksek Hakem Kurulu ve yeniden yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmeleri:

Geçici Madde 1 – Bu Kanunla Yüksek Hakem Kuruluna verilmiş olan görevler, Türkiye 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.



**2822 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK GETİREN MEVZUATIN
YÜRÜRLÜĞE GİRİŞ TARİHİNİ GÖSTERİR LİSTE**

Değiştiren Kanun No	2822 sayılı Kanunun değişen maddeleri	Yürürlüğe giriş tarihi
3299	—	19/6/1986
3451	—	2/6/1988
5728	56, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81	8/2/2008
5838	12	1/8/2009
5951	12	5/2/2010

**2822 SAYILI KANUNDA EK VE DEĞİŞİKLİK YAPAN MEVZUATIN
YÜRÜRLÜKTEN KALDIRDIĞI KANUN VE HÜKÜMLERİ GÖSTERİR
LİSTE**

**Yürürlükten Kaldırılan
Mevzuatın**

Yürürlükten Kaldırılan Kanun veya Kanun Hükümleri	Tarih	Sayı	Mad- desi
2822 sayılı Kanunun 31 inci maddesinin ikinci fıkrası ile 32 nci maddesinin birinci fıkrası	27/5/1988	3451	11