

# TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU

**Kanun Numarası :** 2822

**Kabul Tarihi :** 5.5.1983

**Yayımlandığı R.Gazete :** Tarih: 7.5.1983 Sayı: 18040

**Yayımlandığı Düstur :** Tertip: 5 Cilt: 22 Sayfa: 334

## BİRİNCİ KISIM

### Toplu İş Sözleşmesi

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Genel Hükümler

#### Amacı:

**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 çözümlenmelerinin 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.

Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümünü 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 tüzelkişiyeye 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.

#### Sekli:

**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 sözleşmelerinin 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, 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 men edilmiş 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 sendikasıyla 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 muvafakatı 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 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 bağılı 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 bağılı kalır.

### **Teşmil:**

**Madde 11.** Bir toplu iş sözleşmesi, üyelerinin sayısı bağılı olduğu iş kolunda 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 ve Sosyal Güvenlik 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 istişarî 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 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 çözümlünceye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınmaz.

## **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 yayımlanincaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere müracaat eden veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

(Değişik: 3/6/1986 - 3299/2 md.) Yayımlından 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.

#### **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 itibarıyla 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 ve Sosyal Güvenlik 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 ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazıyla başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini ister.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik 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 ve Sosyal Güvenlik 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge 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 sürecekleri 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğü, birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik 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 iş günü içinde tevdi edilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlükleri kendilerine tevdi edilen toplu iş sözleşmelerinin iki nüshasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderirler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik 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.

#### **Arabuluculuk:**

**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 göz önüne alarak otuz veya altmış günün geçmesini beklemeksizin aşağıdaki hükümler uyarınca arabuluculuk işlemlerini başlatır.

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan her biri görüşmelere 59 uncu maddeye göre düzenlenen Resmî listeden bir arabulucunun katılmasını görevli makamdan 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, Resmî 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 Resmî arabulucu tayin edilmez. Bu takdirde arabulucunun düzenleyip görevli makama tevdi edeceği tutanak, 23 üncü maddede belirtilen Resmî 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 Resmî listeden bir arabulucunun tayinini talep eder.

Resmî arabulucunun görevi mahkemece kendisine yapılacak duyurudan itibaren başlar.

#### **Arabuluculuk görevi:**

**Madde 23.** 22 nci maddenin ikinci fıkrasında öngörülen arabuluculuk görevi on beş 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 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğüne gönderilen tutanak ve yazılar alındığı tarihten başlayarak üç işgünü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Bir nüshası da dosyasında saklanır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik 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 ve Sosyal Güvenlik 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 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. Siyasî amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttir.

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

### **Kanunî grev ve kanunî 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 kanunî grev kararı altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikası 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 tarafça derhal ilân edilir.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **Grev ve Lokavt Yasakları ve Erteleme**

#### **Yasağın bulunduğu işler:**

**Madde 29.** Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz:

Can ve mal kurtarma işlerinde,

Cenaze ve tekfin işlerinde,

(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,

Banka ve noterlik hizmetlerinde,

(Değişik: 27/5/1988 - 3451/5.md.) Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde.

#### **Yasağın bulunduğu yerler:**

**Madde 30.** Aşağıdaki işyerlerinde grev ve lokavt yapılamaz:

İlaç imâl eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imâl eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,

Eđitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde,

Mezarlıklarda,

Millî 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 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 kanunî bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî 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 ilân 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 ve Sosyal Güvenlik 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 anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik 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 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğüne gönderilir; dördüncü nüshası da mahallin en büyük mülkî amirliğinde saklanır.

Oylamaya itirazlar oylama gününden başlayarak 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 işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen 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 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, hiçbir 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.

#### **Kanunî 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 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 ilanın 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 katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanunî süre içinde tespit edilmemiş ise, işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğünden talep edebilir. Bölge müdürlüğü bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde bölge 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, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge 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

### **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 akdi 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 alınmaz. 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.** (Değişik birinci fıkra: 3/6/1986 - 3299/8 md.) İşveren, kanunî 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 katılmayacak işçilerden, haklı sebeple hizmet akdi feshedilenlerin yerine yeni işçi alınması imkanı saklıdır. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, grev gözcülerinin ya da taraf sendikanın yazılı başvurusu halinde ilgili bölge müdürlüğüne 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.

Kanunî bir grev ve lokavt dolayısıyla hizmet akdinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler, başka bir iş tutamazlar. Aksi halde, işçinin hizmet akdi, 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 isteyemez. Bu yasağın, 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, 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 teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devam 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 akdinden 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.

Hâkim, tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grev veya lokavtın ihtiyatî 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 millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev veya lokavt, bir tarafın veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik 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 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.) 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 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, grev yapılan işyerleri ve çevresine afiş, pankart gibi ilân 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

karşılacağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

#### **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 amirin 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 ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğüne bildirilir ve mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilân edilir. Kanunî grev ve lokavt ilânının 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 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 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 ve

Sosyal Güvenlik 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,

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

Üniversitelerin iş hukuku veya ekonomi öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

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

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 ikiser 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 ve Sosyal Güvenlik 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. Özürlü 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:

Türk vatandaşı olmak,

Okur - yazar olmak,

Medenî ve siyasî hakları tam olarak kullanma ehliyetinden yoksun olmamak.

Taksirli suçlar hariç, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla zimmet, ihtilâs, 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 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, 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 ve Sosyal Güvenlik 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.

(Değişik: 27/5/1988-3451/9. md.) Resmî arabulucuların ücretleri bu teşkilatça millî 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.) Resmî arabulu-culuk 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.

Resmî 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 söz konusu 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.

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 ve Sosyal Güvenlik 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 hükmolünür.

#### **Resmî arabulucunun sorumluluğu:**

**Madde 69.** Bu Kanunun 22 nci maddesi hükümlerine göre mahkemece tayin edilmiş bulunan arabuluculardan, sırf tarafları ızzar kastı ile verilen bu görevi yapmaktan kaçınan veya 23 üncü maddede belirtilen tutanağı sırf tarafları ızzar kastı ile süresinde görevli makama tevdi etmeyen arabulucular onbin liradan yirmi beşbin 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 ve lokavt:**

**Madde 70.** Bu Kanunda belirtilen şartlar gerçekleş-medene 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 devama 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 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 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 işlere 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 devama 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 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 devam zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile lokavta katılanlar bir yıldan az olmamak üzere hapis ve yüzelli bin 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 failler 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 özrü 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.

(Değişik: 27/5/1988 - 3451/10. md.) 40 ıncı maddenin ikinci fıkrasında belirtilen yazılı izni almadan yeni işçi alan işveren izinsiz aldığı her işçi başına ellibin liradan yüzbin liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılır.

(Değişik: 27/5/1988 - 3451/10. md.) 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 yüzellibin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler.

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 üç aya kadar hapis ve otuzbin liradan az olmamak üzere ağır para cezası ile cezalandırılırlar.

#### **Kanuna aykırı şekilde grev gözcülüğü 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 kadar, 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 ilân araçlarını asan veya yazı yazanlarla, işyeri ve çevresinde uygulanan grev sebebiyle kulübe, 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.

**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 başlayınca 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**

Kanun Yürürlüğe

No. Farklı tarihte yürürlüğe giren maddeler giriş tarihi

3299 - 19/6/1986

3451 - 2/6/1988

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

Yürürlükten Kaldırılan Yürürlükten kaldırılan mevzuatın

Kanun veya Kanun Hükümleri Tarihi Sayısı Maddesi

2822 sayılı Kanunun 31. inci maddesinin

ikinci fıkrası ile 32 nci maddesinin 27/5/1988 3451 11

birinci fıkrası

-----

[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" deyimini "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı", "Bölge Çalışma Müdürlüğü" de "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü" olarak değiştirilmiş ve metindeki yerlerine işlenmiştir.