



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ

24

YASAMA YILI

2

SIRA SAYISI: 197

Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa
Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile,
Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları
(1/567)



İÇİNDEKİLER

Sayfa

• 1/567 Esas Numaralı Tasarının	
- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı	.4
- Genel Gerekçesi	.4
- Madde Gerekçeleri	.6
• Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporu	.26
• Muhalefet Şerhi	.31
• Alt Komisyon Raporu	.34
• Muhalefet Şerhleri	.48
• Alt Komisyon Metni	.58
• Alt Komisyon Metnine Ekli Cetvel	.85
• Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu	.86
• Muhalefet Şerhleri	.94
• Tasarı Metni	.110
• Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin	.138
• Tasarı Metnine Ekli Cetvel	.165
• Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metne Ekli Cetvel	.166

T.C.

Başbakanlık

Kanunlar ve Kararlar

Genel Müdürlüğü

Sayı: B.02.0.KKG.0.10/101-423/563

31/1/2012

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanan ve Başkanlığınıza arzı Bakanlar Kurulu'nca 24/10/2011 tarihinde kararlaştırılan “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı” ile gerekçesi ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.

Recep Tayyip Erdoğan

Başbakan

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (1/567)	
ESAS	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
TALİ	Adalet Komisyonu Avrupa Birliği Uyum Komisyonu

GENEL GEREKÇE

2010 yılında 5982 sayılı Kanunla Anayasada yapılan değişiklik, sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir durum ortaya çıkarmıştır. Bu değişiklikler kapsamında toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunların özgürlükçü bir tutumla ele alınması kaçınılmaz olmuştur.

Gelinen noktada, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir. Dahası bu kanunlarda yapılan kısmi değişiklikler bir bütünlük arz etmediğinden uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde yeteri kadar başarılı olamamıştır. Çoğu zaman özgürlükçü bir yaklaşımla getirilen bu değişiklikler kanunların değiştirilmeyen diğer Maddeleri içinde anlamsız hâle gelmiştir. Dolayısı ile yapılması gereken Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapmaktır.

Belirtilen gerekçelerle bu Kanun, Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir. Kuşkusuz ILO normları, Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler Kanunun hazırlık safhasında dikkate alınmıştır. Ayrıca daha önce hazırlanan tasarı ve tekliflerden de yararlanılmıştır.

Türkiye'nin ILO'ya üye olduğu 1932 yılından günümüze değin, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, Türkiye-ILO ilişkilerinde belirgin rol oynamıştır. Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO'nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak, Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik,

sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir. Kanunda, Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5 inci Maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6 ncı Maddesi başta olmak üzere birçok hükmü de dikkate alınmıştır.

Kanun kapsamında; çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi ilk kez Türk endüstri ilişkileri sisteminde tanımlanmıştır. Sendikaların kuruluşu, organları, faaliyetleri ve işleyişleri, toplu iş ilişkileri alanı olan toplu iş sözleşmesinin düzeyi, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmesinin bağitlanması Kanunun düzenleme alanlarını oluşturmuştur.

Kanun, sendikaların iç işleyişini özgürce düzenlemelerini öngören 87 No.lu Sözleşmenin ruhuna uygun olarak sendikaların kuruluşunda ve faaliyetlerini düzenlemelerinde kendi iradelerine öncelik tanımıştır. Bu bağlamda pek çok konunun düzenlenmesi sendika tüzüklerine bırakılmıştır.

İşkollarının sayısı dünyadaki uygulamalar dikkate alınarak azaltılmış ve yeniden düzenlenmiş, sendikaların yetki tespitinde karşılaştıkları sorunların aşılması amacıyla işkolu tespitinin yetki uyuşmazlıklarında bekletici mesele yapılmasına son verilmiştir. İşçi sendikasına üyelikte ve üyelikten ayrılmada öngörülen noter koşulu kaldırılmıştır. Ayrıca sendikaların kuruluşunda öngörülen bilgi ve belgeler azaltılmış, kurucuların beyanları esas alınmıştır.

Sendikaların faaliyetleri ile ilgili olarak 2821 sayılı Kanunda yapılan sınırlamalar kaldırılmış, bu alandaki bütün yetkiler sendika organlarına ve tüzüklerine bırakılmıştır.

Kanun, özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde, Türk çalışma hayatının evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, serbest toplu pazarlık düzeni ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkını yeniden düzenlemektedir. Bu kısımda, başta iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları olmak üzere, toplu sözleşme düzenine ilişkin birçok konuda yeni düzenlemeler getirilmektedir. Kuşkusuz, bu düzenlemeler yapılırken, ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri ile AB normları dikkate alınmıştır. Kanunun hazırlık safhalarında yargı içtihadı, doktrindeki eleştiriler ve sosyal tarafların talepleri de gözönüne alınmıştır.

Bu niyet temelinde, Kanunun bu kısmında, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile grev ve lokavt alanında önemli değişiklikler yapılmıştır. Daha önce yargı içtihadı ile uygulama alanı bulan grup toplu iş sözleşmesi, kanunda tanımlanmış ve uygulama alanı genişletilmiştir. Böylece bir işkolunda birden fazla tarafla toplu iş sözleşmesi bağitlayabilme imkânı tanınmıştır. Öteden beri yargıyı sürekli meşgul eden işletme toplu sözleşmesinin uygulandığı bir işyerinin başka bir işverene devri durumunda birden fazla toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkması hâlinde hangi sözleşmenin uygulanacağı sorunu ortadan kaldırılacak şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Türkiye'yi sürekli ILO gündemine taşıyan işkolu barajı yüzde üçe düşürülmüştür. İşyeri düzeyindeki yarıdan fazla üye olma ilkesi korunmuş, işletme düzeyinde ise baraj yüzde kırka indirilmiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde yetki, müzakere süreci ve arabuluculuk safhaları korunmakla beraber sadeleştirilerek yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerle toplu pazarlık safhasının her aşamasında işçi sendikaları aktif taraf olarak öngörülmüştür. Daha önce üç yöntemle gerçekleşen olağan arabuluculuk safhası teke indirgenmiştir. Ancak tarafların gönüllü uzlaştırma mekanizmalarına başvurma yolları açık tutulmuştur. Daha önce de Türk hukukunda yer almasına rağmen pek etkin kullanılmayan özel hakem mekanizmasının gönüllü uzlaştırma ve arabuluculuk mekanizması olarak kullanılması öngörülmüştür. Yüksek Hakem Kurulunun yükü azaltılmıştır.

Öteden beri Türk iş hukukunda devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanı yeniden düzenlenmiştir. Kanunî grev ve lokavt 2010 Anayasa değişikliği paralelinde tanımlanarak, grev yasaklarının alanı daraltılmıştır. Grev ve lokavt yasakları hayatî nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır.

Bu Kanunla, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık hakkı ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü, evrensel ilkeleri dikkate alınarak düzenlenmiştir.

MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Maddede, Kanunun amacı açıklanmaktadır.

Madde 2- Maddede, Kanun içerisinde geçen bazı kavramlar tanımlanmıştır. Bu Kanunda ilk kez grup toplu iş sözleşmesinin tanımına yer verilmiştir. Ayrıca ülkemiz mevzuatında bugüne kadar yer almayan çerçeve sözleşmelere imkân tanınmıştır. Bu kapsamda, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına bağlı işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde sadece kendi üyelerini kapsayan isteğe bağlı olarak çerçeve sözleşmeler yapılabilecektir.

Ayrıca, toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, Bakanlık, görevli makam ve yetkili mahkeme kavramlarının tanımı yapılmıştır.

Maddede işçi, işveren ve işyeri tanımları için 4857 sayılı İş Kanununa yollama yapılmıştır. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanununa atıf yapılmış olsa da bu Kanunda belirtilen tanımlar İş Kanununun kapsamıyla bağlı olmaksızın genel olarak ifade edilmiş olması nedeniyle diğer iş kanunları ile Borçlar Kanununa tabi olan işçi ve işverenler de bu Kanunun kapsamında olacaktır. Zira, İş Kanununda işçi ve işverenin tanımı “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir” biçiminde yapıldıktan sonra Kanunun 8 inci Maddesinde “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir” hükmüne yer verilmiştir. Böylelikle Kanunlar arasında tanım birliği sağlanmıştır. Ayrıca işçi sayılmayan ve iş sözleşmesi dışında bağımsız olarak ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, tellallık, yayın, komisyon ve ortaklık payını bedeni ve fikri emek sunmak suretiyle adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de sendika kurabilmelerine ve sendikalara üye olmalarına imkân tanınmıştır. 5253 sayılı Dernekler Kanunundaki düzenleme esas alınarak sendikaların en az yedi gerçek veya tüzel kişi ile kurulacağı hükmü getirilmiştir.

Madde 3- Maddede, Türk hukukuna hâkim olan “serbest kuruluş ilkesi” belirtilmiştir. Maddede sendikaların ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve uygulandığı biçimde işkolu esasına göre kurulacağı belirtilmiş, kamu işveren sendikaları için, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması koşulu aranmamıştır.

Madde 4- Maddede sendikaların kurulabileceği işkolları düzenlenmiştir. Atıf yapılan ekli (1) sayılı Cetvelde, dünyadaki uygulamalar dikkate alınarak, sendikaların kurulabileceği ve faaliyette bulunabileceği onsekiz işkolu sayılmıştır. Bir işyerinin girdiği işkolu bu işyerinde yürütülen asıl işe göre belirlenir. İşyerindeki yardımcı işler de asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılır. Bir işyerinde yürütülen yardımcı işin alt işveren tarafından üstlenilmesi halinde, bu iş artık asıl işveren yönünden yardımcı iş olarak kabul edilemez. Bu işler alt işveren bakımından asıl iş kabul edilir ve işkolu buna göre belirlenir. Maddede ayrıca, işkollarına giren işlerin neler olabileceğinin işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşleri alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlık tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir.

Madde 5- Maddede işkolunun tespiti düzenlenmiştir. Birinci fıkrada, bir işyerinin girdiği işkolunun tespitinin Bakanlık tarafından yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahkemede kararın yayımından itibaren onbeş gün içinde dava açabilirler.

İkinci fıkraya göre, işyeri veya işletme için yeni dönem yetki sürecinin başlamış olması halinde, yetki başvurusundan sonraki işkolu değişikliğine ilişkin Bakanlık tespiti veya mahkeme kararı mevcut veya yapılacak toplu iş sözleşmesini etkilemeyecek, işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak, işkolu tespiti talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacak, işkolu değişiklikleri yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinin uygulamasını etkilemeyecektir. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir.

Madde 6- Maddede, sendika kurucusu olabilme koşulları düzenlenmiştir. Kurucu olabilmek için aranan nitelikler sınırlı tutularak, sendika kuruculuğu için önceden aranan Türk vatandaşı olma, işkolunda fiilen çalışma gibi koşullar kaldırılmıştır. Böylece, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ülkemize yaptığı değerlendirmeler sonrasında "Sendika kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı olma" koşulunun 87 sayılı Sözleşmeye aykırı olduğu yönündeki görüşüne uyum sağlanmıştır.

Madde 7- Maddede sendikaların kuruluş usulü düzenlenmiştir. Sendika ve üst kuruluşun kuruluşu kolaylaştırılmış ve kurucuların tüzükle birlikte vermeleri zorunlu belgeler bakımından "kurucu olabilmek koşullarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları" yeterli görülmüştür. Kuruluş ilanının Bakanlık tarafından internet ortamında yapılması ön görülmüştür. Tüzük ve belgelerde eksiklik ya da kanuna aykırılık olması halinde, doğrudan mahkemeye başvuru yerine, valiliğin bir ay içerisinde eksiklikleri gidermesini ya da kanuna aykırı düzenlemelerin giderilmesini istemesine imkân sağlanmıştır. Kuruluşların bu süre içerisinde eksiklikleri gidermemesi veya kanuna aykırılığı düzeltmemesi halinde ise Bakanlık ve ilgili valiliğin başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurusu hükmünde düzenlenmiştir.

Madde 8- Maddede, kuruluşların tüzüklerinde bulunması gereken hususlar bentler halinde sayılmıştır. Kuruluşlar Maddede belirtilmeyen hususlarda gerekli gördüğü konuları da tüzükleri ile düzenleyebilirler.

Madde 9- Maddede kuruluşların organlarına ilişkin ortak hükümler düzenlenmiştir. Kuruluşun ve şubelerin genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olmak üzere en az dört organdan oluşacağı belirtilmiştir. Bu kurullardan, genel kurul dışında kalan kurulların üye sayılarının üçten az dokuzdan fazla, konfederasyonların yönetim kurullarının ise beşten az on dokuzdan fazla olamayacağı Maddede düzenlenmiştir. Şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları ise üçten az beşten fazla olamayacaktır.

Maddenin ikinci fıkrasında kuruluşların belirtilen organlar dışında ihtiyaçlarına göre başka organlar da kurabilecekleri ancak genel, yönetim, disiplin ve denetleme kurullarının görev ve yetkilerini bu organlara devredemeyecekleri belirtilmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrasında; kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6 ncı Maddede belirtilen kuruculuk koşullarına sahip olmak gerektiği belirtilmiştir. Bu koşullara sahip olmayan birine görev verildiğini tespit eden valilik veya Bakanlığın idari bir kararla kuruluş üzerinde herhangi bir tasarruf veya cezai yaptırım uygulamasına yer verilmemiş; bunların iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye başvurmaları usulü kabul edilmiştir. Koşullara sahip olmamasına rağmen genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin bu görevlerine mahkemece son verilecektir. Madde metninde valilik veya Bakanlığın mahkemeye müracaat edebileceği hükmüne yer verilmiştir. Kuruluşların üyeleri

ile diğer ilgililer doğrudan dava açmak yerine valilik veya Bakanlığa müracaat ederek bunları dava açmaları konusunda harekete geçirebileceklerdir. Mahkemenin kararının kesin olduğu belirtilerek, koşullara sahip olmayan kişinin kuruluş organındaki görevine son verilmesine ilişkin hükmün temyize tabi olmadığı belirtilmiştir.

Maddenin dördüncü fıkrasında, genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin ad ve soyadları, tüzük değişiklikleri ile açılan veya kapatılan şubelerin ilgili valiliğe bildirileceği ve bunların 7 nci Maddenin ikinci fıkrasında belirtilen usûlle ilan edileceği belirtilmiştir. Böylece ilgili valilik bunları Bakanlığa bildirecek ve Bakanlık internet ortamında ilan edecektir.

Maddenin beşinci fıkrasında, genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 6 ncı Maddede sayılan suçlardan biri ile mahkûm olmaları halinde görevlerinin kendiliğinden sona ereceği hükmüne yer verilmiştir.

Maddenin altıncı fıkrasında, milletvekili ya da belediye başkanı seçilen kuruluş ve şube yöneticilerinin görevlerinin kendiliğinden son bulacağı düzenlenmiştir.

Son fıkra ile tüzükte daha yüksek bir nisap öngörülmemişse genel kurul dışında kalan organların toplantı nisabı kurul üye sayısının; karar nisabı toplantıya katılanların salt çoğunluğu olacağı belirtilmiştir.

Madde 10- Maddede genel kurulun oluşumu düzenlenmiştir. Kuruluşların genel kurulunun tüzüklerinde belirtilen şekilde üye veya delegelerden oluşacağı belirtilmiştir. Böylece üyenin belirli bir sayıyı aşması halinde genel kurulun delege esasına göre oluşacağına ilişkin hükme son verilmiş olup, bu husus kuruluşun tüzüğüne bırakılmıştır. Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin bu sıfatla kendi genel kurullarına doğal delege olarak katılacakları belirtilmiştir.

Kuruluşun genel kurulu için delege olarak seçilen üyenin delegelik sıfatının bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam edeceği belirtilmiştir. Bu suretle iki genel kurul arasında toplanacak olan olağanüstü genel kurula, şube olağan genel kurulunda seçilen delegelerin katılacağı belirtilerek uygulamadaki tereddütler giderilmiştir.

Delege seçiminin esaslarının kuruluşun tüzüğü ile belirleneceği, ancak kuruluşların tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümlerin konulamayacağı vurgulanmıştır.

Madde 11- Maddede genel kurulların görev ve yetkileri düzenlenmiştir. Kuruluş yöneticilerinin ücret, tazminat ve sosyal haklarının bütçe içerisinde belirtilmesi yerine kuruluş içi denetimin sağlanması ve şeffaflık ilkesi gereğince genel kurulda karara bağlanacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrıca aynı türden olmak şartıyla kuruluşların başka kuruluşlarla birleşmesi veya katılmasına karar vermeye genel kurul yetkili kılınmıştır.

Madde 12- Maddede genel kurulların toplantı zamanı düzenlenmiştir. Maddenin ilk fıkrasında kuruluşların ilk genel kurullarını tüzel kişiliğin kazanılmasından veya şubelerin kuruluşundan itibaren altı ay içinde yapmaları gerektiği düzenlenmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında, kuruluşların olağan genel kurullarını en geç dört yılda bir toplamaları gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca “en geç” deyimini kullanılmak suretiyle kuruluşların genel kurullarını dört yıldan daha kısa sürede toplayabilmelerinin mümkün olduğu belirtilmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrasında iki genel kurul toplantısı arasındaki faaliyet, hesap ve denetleme raporları ile gelecek döneme ait bütçe teklifinin genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden onbeş gün önce gönderilmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir.

Maddenin dördüncü fıkrasında, genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine, yönetim ve denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde olağanüstü genel kurulun altmış gün içinde yazılı istekteki konuları görüşmek üzere toplanması gerektiği belirtilmiştir. Bununla üye veya delegelerin yazılı taleplerine rağmen genel kurulun toplanma sürecindeki belirsizlik giderilmiştir. Ayrıca üye veya delegelerin yazılı olarak talep ettikleri hususların olağanüstü toplantıda görüşülerek karara bağlanmasının zorunlu olduğu vurgulanmıştır. Uygulamada seçimi kaybeden grubun beşte bir delege imzasını toplayıp hiçbir gerekçe göstermeden olağanüstü genel kurul talebinde bulunması her zaman karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle üye ve delegeler tarafından yapılacak olağanüstü genel kurul isteklerinin “iyi niyet kuralına” uygun haklı veya geçerli bir nedene dayandırılması veya olağanüstü genel kurul isteminin olağan genel kurul ile çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması aranmıştır. Olağan genel kurul tarihine altı aydan az bir zaman kalması durumunda olağanüstü genel kurula gidilmeyecek, ancak olağanüstü toplantı talebine konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınarak görüşülecektir.

Maddenin altıncı fıkrasında, kuruluş yönetim kuruluna bu Madde ile verilen yetki ve sorumlulukların kanuna uygun olarak kullanmamasının yaptırımı düzenlenmiştir. Kuruluş veya şube yönetim kurullarının ilk genel kurulunu altı ay içinde toplantıya çağırması, en geç dört yılda bir veya tüzükte daha kısa bir süre öngörülmesi halinde tüzüklerinde belirtilen sürede olağan genel kurul toplantılarının yapılmaması, yönetim ve denetleme kurulunun veya üye ya da delegelerin beşte birinin yazılı isteğine rağmen altmış gün içinde olağanüstü toplantının yapılmaması gibi Maddede belirtilen hükümlere aykırı hareket eden kuruluş veya şube yönetim kurulu üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme kararıyla işten el çektirilecektir. Bu takdirde mahkeme genel kurulu en kısa sürede toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin edecektir.

Madde 13- Maddede, genel kurulun toplantı nisabı tüzüklerinde aksine hüküm yer almadıkça üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğu olarak belirtilmiştir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok onbeş gün sonra yapılacak ve bu toplantı için üye veya delege tam sayısının üçte biri yeterli olacaktır.

İkinci fıkra, delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmalarının engellenemeyeceği belirtilmiştir.

Son fıkra, genel kurulların karar nisabı düzenlenmiştir. Buna göre genel kurulların karar nisabı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamayacaktır. Ayrıca genel kurulda alınacak bazı kararlarda daha yüksek bir karar nisabı getirilerek, kuruluşların tüzüklerinde daha yüksek bir nisap tespit edilmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluş kurma, üst kuruluşlara üyelik ve çekilme, uluslararası kuruluşlara üyelik ve çekilme hallerinde karar nisabı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğu olduğu belirtilmiştir.

Madde 14- Maddede genel kurullarda yapılacak seçimlere ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

Maddenin birinci fıkrasında seçimlere ilişkin temel kurala yer verilmiştir. Genel kurullarda delege seçimi ile yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurullarına üye seçimleri yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacaktır.

Maddenin ikinci fıkrasında, toplantıdan önce seçim kurulu başkanlığına yapılacak müracaat düzenlenmiştir. Madde metninde toplantı tarihinden en az onbeş gün önce listenin seçim kurulu başkanlığına verileceği belirtilmiş olup, hâkimin incelemesi için ihtiyaç duyacağı süre düşünülerek kuruluş veya şubenin onbeş günden önce de listeyi seçim kurulu başkanlığına verebilmesinin mümkün olacağı ifade edilmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrasında hâkimin üye veya delegeleri belirleyen listeyi incelemesi ve onaylaması ile listenin ilanı düzenlenmiştir. Kuşkusuz hâkim bu incelemeyi yapabilmek için kuruluşun tüzüğüne de ihtiyaç duyacaktır. Madde metninde belirtilmemiş olsa da listelerle birlikte kuruluşun tüzüğü de seçim kurulu başkanlığına verilecektir. Hâkim buna göre seçime katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeyi inceleyerek ilan edilmek üzere ilgili kuruluş veya şubeye verecektir. Listeler en az üç gün süre ile askıda kalacaktır.

Maddenin dördüncü fıkrasında ilan edilen listeye itirazlar ile bu itirazların karara bağlanması ve listenin kesinleşmesi düzenlenmiştir. Üçüncü fıkraya göre ilan edilen listeye ilan süresi içerisinde itiraz edilebilir. İtirazlar bu süre içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacaktır. Yapılacak itirazlar esas itibarıyla listeye ilişkin olacaktır. Bu nedenle listede ismi yer alan bir kişinin üye veya delege olmadığı ya da üye veya delege olan bir kişinin isminin listede yer almadığına ilişkin itiraz yapılabilecektir. Seçim kurulu başkanlığı bu itirazları en geç iki gün içinde inceleyerek kesin olarak karara bağlayacaktır. Hakim bu itirazı karara bağlayabilmek için gerekirse kuruluş veya şubenin yetkili organının üyeliğe kabul kararı veya delege seçimine ilişkin belgeleri isteyecektir. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hâkim tarafından onaylanarak ilgili kuruluş veya şubeye gönderilecektir.

Maddenin beşinci fıkrasında, seçim sandık kurulunun oluşturulması ve görevi düzenlenmiştir. Seçim kurulu başkanlığı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki üye belirleyerek seçim sandık kurulunu yedek başkan ve üyeleri ile birlikte oluşturacaktır. Seçim sandık kurulu, seçimlerin yapılması ve oyların tasnifi ile görevlidir.

Maddenin altıncı fıkrasında, aday listeleri düzenlenmiştir. Seçimlerde aday olanların listeleri başkanlık divanına verilecek ve divan bunları mühürlenmek üzere seçim kurulu başkanlığına verecektir.

Maddenin yedinci fıkrasında oy kullanılması düzenlenmiştir. Oy kullanmak isteyen kişinin listede adının yer alması gerekir. Kesinleşmiş listede adı yer almayan kişinin, üyelik veya delegelik belgesi ibraz etmek suretiyle adının listeye ilave edilmesi mümkün olmadığı gibi bu kişinin oy kullanması da mümkün değildir. Oy kullanmak isteyen kişi resmi kimlik belgesi ibraz etmekle yükümlüdür. Resmi kimlik belgesi nüfus cüzdanı, ehliyet, pasaport ve evlenme cüzdanı gibi mevzuatta tanımlanmış kimlik belgeleridir. Bu belgelerin yanında ayrıca üyelik belgesi aranmayacaktır. Resmi kimlik belgesi olmadan oy kullanılamayacaktır. Bu nedenle kişinin yalnızca ilgili kuruluş veya şube tarafından düzenlenmiş üye kartı ile oy kullanması mümkün değildir. Resmi kimlik belgesini ibraz eden ve listede adı yer alan üye veya delege listeyi imzalayarak oyunu kullanacaktır. Oylar, oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilen adayları gösterir seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılacaktır. Oylar, daha önceden başkanlık divanı tarafından ilan edilen sürede kullanılır.

Maddenin sekizinci fıkrasında seçim sonuçlarının tespiti ve duyurulması düzenlenmiştir. Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit edilecek ve bir örneği seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulacaktır.

Maddenin dokuzuncu fıkrasında, kullanılan oylar ve diğer belgelerin seçim kurulu başkanlığına verilmesi ve seçim sonuçlarının ilanı düzenlenmiştir. Kullanılan oylar ve diğer belgeler ile tutanağın bir örneği üç ay süreyle saklanmak üzere seçim kurulu başkanlığına verilecektir. Seçim sonuçları seçim kurulu başkanlığı tarafından derhal ilan edilecek ve ayrıca ilgili kuruluş veya şubesine bildirilecektir.

Maddenin onuncu fıkrasında, seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçların, kamu görevlilerine karşı işlenmiş gibi cezalandırılacağı düzenlenmiştir.

Maddenin onbirinci fıkrasında, seçimde görev alan seçim kurulu ve seçim sandık kurulu üyelerine, 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda belirtilen esaslara göre ilgili kuruluşça ücret ödeneceği düzenlenmiştir.

Madde 15- Maddede seçimlere itiraz hususu düzenlenmiştir. Seçimlere itiraz, seçimlerin 14 üncü Madde hükümlerine aykırılık, seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulamalar iddiasıyla yapılabilecektir. Seçimlere itiraz seçim kurulu başkanlığınca seçim sonuçlarının ilan edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde yapılacaktır. Bu süre hak düşümü süresidir. Seçimlere itiraz bu süre içerisinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılacaktır. Mahkeme, seçimlerin iptaline karar vermesi halinde seçimlerin yenileneceği tarihi de tespit ederek ilgili kuruluş veya şubesine bildirecektir. Belirtilen günde sadece seçim yapılacak ve bu seçimde de 14 üncü Madde hükümleri uygulanacaktır. Bunun sonucunda yapılan yeni seçimlere de aynı şekilde itiraz mümkündür.

Madde 16- Madde genel kurul dışında yapılan delege seçimlerini düzenlemiştir. Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri sendika tüzüğü hükümlerine göre serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre yapılacaktır. Sendika tüzüklerinde buna aykırı hükümler konulamayacaktır. Tüzük hükümleri demokratik esaslara aykırı olamayacağından delege veya aday olmayı güçleştiren hükümlere geçerlilik tanınmayacaktır. Seçim sonuçlarının ilanından itibaren iki gün içinde ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye müracaat ederek itiraz edebilecektir. Mahkeme bu itirazları kesin olarak karara bağlayacaktır.

Madde 17- Maddede sendika üyeliğinin kazanılması düzenlenmiştir. İşçi sendikasına üye olma hakkı tüm bağımlı çalışanlara tanınmıştır. Sürekli ve bağımlı biçimde çalışan ancak iş sözleşmesi dışında bağımsız olarak ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, tellallık, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de sendikaya üye olmaları sağlanmıştır.

İşçi sendikasına üyelik, onbeş yaşının tamamlanmasına bağlanarak 4857 sayılı Kanunda belirlenen asgari çalışma yaşı ile paralellik sağlanmıştır. İşveren sıfatı için bir asgari yaş öngörülemediğinden bu grubun üyeliği genel hükümlere bırakılmıştır.

Üyelik ilişkisinin kurulmasında uluslararası normlara uygun olarak liberal bir anlayış benimsenmiştir. Üye olmak veya olmamak serbestisi tanınmıştır. Aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde ikinci bir işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olmasının önü açılmıştır. Düzenleme, esnek zamanlı çalışanlara, aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapması durumunda birden çok sendikaya üye olma imkânı getirmeyi amaçlamaktadır.

Üyelik işlemlerinde noter koşulu kaldırılarak basit, kolay ve ekonomik bir yönteme yer verilmiştir. Üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine işçinin e-Devlet kapısı üzerinden sendikaya üyelik talebinde bulunması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılacaktır. Üyelige başvuru ancak tüzükle belirlenebilecek organ tarafından değerlendirilecek, red kararına mahalli mahkemede itiraz edilebilecek, ancak mahkeme kararı temyiz edilemeyecektir.

Madde 18- Maddede, üyelere alınacak aidatların, sendika tüzüklerinde belirtilen usûl ve esaslara göre genel kurul tarafından belirleneceği hükme bağlanmıştır.

Üyelik ve dayanışma aidatında kaynakta kesme yöntemi, yetkili işçi sendikasının işverene yapacağı yazılı talebe bağlanmıştır. Ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili sendikaya ödemeyen işverenler bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlü olacaktır.

Üyelik aidatının tahsiline ilişkin usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenecektir.

Madde 19- Maddede sendika üyeliğinin sona ermesi düzenlenmiştir. Üye kalmak veya üyelikten ayrılmak bireysel sendika özgürlüğünün bir unsurudur. Üyelikte olduğu gibi çekilmede de işlemler basitleştirilmiştir. Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme talebinde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilecek, çekilme bildirimi elektronik ortamda eşzamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşacaktır.

Çekilme kararının sendikaya tebliğini izleyen bir ay içinde bir başka sendikaya üyelik başvurusu kabul edilse bile üyelik ilişkisinin bir ayın sonunda geçerli olması, sendika güvenliğinin korunması ve resmi kayıtların güncellenmesi amaçlanmaktadır.

Üyelik sıfatının kazanılması ve kaybedilmesi ile ilgili uyuşmazlıkların ilk derece mahkemelerde kesin olarak karara bağlanması benimsenmiştir.

Maddede, üye olabilmek için aranan işçilik koşulu ortadan kalkmasına rağmen üye sıfatının devam ettiği haller sayılmış, üyeliğin ancak ve sadece askerlik halinde askıya alındığı belirtilmiştir. Ayrıca bir yıla kadar işsiz kalmanın üyeliği sona erdirmeyeceği hükmüne yer verilerek, bu konuya ilişkin uygulamadaki tereddütler giderilmiştir.

Üyeliğin kazanılması ve kaybedilmesine ilişkin işlemler hakkında bir yönetmelik çıkarılması uygulama birliği sağlayacak, tereddütleri giderecektir.

Madde 20- Maddede üst kuruluşlara üyelik düzenlenmiştir. Üst kuruluşlara üyelikte (başvuru, kabul, birden çok üyelik, bildirim yükümü gibi) bireysel sendika üyeliğinde benimsenen ilkeler geçerlidir. Üyelik başvurusu yapma kararı ancak genel kurul tarafından verilebilecektir.

Madde 21- Maddede işçi ve işveren kuruluşlarının uluslararası mesleki örgütlere üyeliği düzenlenmiştir.

Madde 22- Maddede kuruluşların birleşmesi ve birbirlerine katılması düzenlenmiştir. Kuruluşların aynı nitelikteki bir kuruluşa katılma ve aynı nitelikteki bir kuruluşla birleşmelerinde genel prensipler geçerlidir. Kendisine iştirak edilen veya yeni kurulan kuruluş, Bakanlığa yeni ve sona eren tüzel kişilik hakkında bildirimde bulunacaktır.

Madde 23- Maddede sendika yöneticiliği güvencesi düzenlenmiştir. İşçi kuruluşu yöneticiliğine seçildiği için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıya alınarak iş ilişkisinin devamı sağlanmıştır. Yönetici seçilen işçiye dilerse iş sözleşmesinin derhal sona erdirmeye imkânı getirilerek kıdem tazminatına hak kazanması öngörülmüştür.

Madde 24- Maddede işyeri sendika temsilciliği güvencesi düzenlenmiştir.

Madde 25- Maddede sendika özgürlüğünün güvencesi düzenlenmiştir. Bireysel sendika özgürlüğü bu Kanunun kapsamına giren bütün çalışanları kapsayacak şekilde güvence altına alınmıştır. Bu özgürlüğün işe girişte, çalışma koşulları ve çalışmaya son verilmesi hallerinde sendikal nedenle herhangi bir ayırım yapılması karşısında korunması gerekmektedir. Bu amaçla işe almada herhangi bir sendikaya üye olma ve olmama şartının getirilemeyeceği öngörülmüş ve toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularının düzenlendiği hükümler dışında işçiler arasında ayırım yapılması yasaklanmıştır.

Sendikal neden, işçilerin, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılması veya farklı bir işleme tâbi tutulması olarak tanımlanmıştır. Sendikal nedenle işten çıkarılma veya farklı işlem uygulanması halinde sendikal tazminat öngörülmüştür.

Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde, İş Kanununun 21 inci Maddesine göre işçinin başvurusu üzerine, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşulu aranmaksızın işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir.

Sendikal nedenin ispat edilebilmesi bakımından fesih ile diğer ayrımcılık halleri arasında fark gözetilerek yeniden düzenlenmiştir.

Fesih halinde sendikal nedenin ispat yükümlülüğü işverene getirilmiştir. Ancak bu durumda işverene feshin sendikal nedene dayanmadığını değil, fesih işleminin nedenini ispat yükümlülüğü getirilmiştir. Böylece 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci Maddesinin kapsamı dışında bulunan hallerde de işveren feshin nedenini ispat ile yükümlü tutulmuştur. Fesih işleminin nedeninin işveren tarafından ispat edilmesi yeterli görülerek bunun bir “geçerli neden” ya da “haklı neden” olması koşulu aranmamıştır. Fesih nedeninin işverenin gösterdiği nedene dayanmayıp sendikal nedene dayandığının iddia edilmesi halinde ispat yükü yer değiştirmiştir.

Fesih dışındaki sendikal nedene dayanan ayrımcılık hallerinde ispat yükümlülüğü bunu iddia eden işçiye aittir. Ancak işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğu hallerde bu yükümlülük yer değiştirerek işverene yüklenmiştir. Bu durumda işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olacaktır.

Madde 26- Maddede kuruluşların faaliyetleri düzenlenmiştir. Kuruluşların hangi faaliyetlerde bulunabileceklerinin belirlenmesinde tek tek bu faaliyetlerin sayılması yerine, bu konu kuruluşun tüzüklerine ve çalışma programlarına bırakılmış ve kuruluşların serbestçe faaliyette bulunması esası getirilmiştir. Ancak kuruluşlar faaliyetlerini üyeleri arasında eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına uymak suretiyle yerine getirmek zorundadır.

Sendika dışında konfederasyonlara da işçi ve işverenlerin menfaatlerini ilgilendiren hususlarda üyelerini temsilen dava açma ve davayı takip ehliyeti getirilmiştir. Bu dava ehliyeti üyelerin veya mirasçılarının yazılı başvurusu üzerine verilen maddi vakalar için öngörülen dava ehliyetinden farklıdır.

İş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan haklar ile sosyal güvenlik haklarından üyelerini temsilen sendikanın açtığı davanın devamı süresince sendika üyeliğinin sona ermesi halinde, sendikanın dava ehliyetinin devam etmesi sağlanmıştır. Ancak, sendika üyeliği sona eren işçi veya işverenin yazılı onayı alınarak kişinin iradesi dışında temsili önlenmiştir.

Kuruluşların faaliyetlerini serbestçe yerine getirilmesi sağlanırken, yasak faaliyetlerin de kapsamı daraltılmaya çalışılmıştır. Doğal olarak kuruluşların tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunması düşünülemez. Bu husus tüzel kişilerin hak ve fiil ehliyeti ile ilgili olup, 4721 sayılı Kanun hükümlerine paralel düzenleme yapılmıştır. Ancak üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla örgütlenme özgürlüğüne hâle getirmeyecek nitelikte bazı faaliyetlerde bulunulması yasaklanmıştır.

Kuruluşların ticaretle uğraşması yasağı devam ettirilmiştir. Kuruluşun ticaretle uğraşması sendikal amaçla bağdaşmayacağı gibi 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre tacir niteliğini ve tacirlere mahsus hükümlerin uygulanması zorunluluğunu doğuracaktır. Kuruluşlar, genel kurul kararıyla nakit mevcutlarının yüzde kırkını aşmamak üzere sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapabileceklerdir.

Kuruluşların elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtması yasaktır. Ancak grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yardım yapmaları ile üyeleri ya da aile bireylerine eğitim amaçlı yardımlar bu yasak kapsamı dışında bırakılmıştır.

Madde 27- Maddede işyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri düzenlenmiştir. Sendikaların en önemli faaliyetleri işyerine ilişkin olup, bu faaliyetlerin en iyi şekilde yapılabilmesi ancak işyeri sendika temsilcisi aracılığıyla mümkündür. İşyeri sendika temsilcisinin sendikayı temsil dışında, mevzuattan kaynaklanan ve işyerinde sendika üyesi olmayan işçileri de kapsayan görevleri bulunmaktadır. Bu husus gözetilerek temsilcinin atanması yeniden düzenlenmiştir.

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikanın işyerinde temsilci atama hakkı mevcuttur. Yetkili sendikanın atadığı temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam edecektir.

Temsilcilerin seçimi konusunda sendikanın atama yetkisi korunmuştur. Ancak sendika içi demokrasinin güçlenmesi açısından sendikanın tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması halinde seçilen üyenin temsilci olarak atanabileceği belirtilerek sendikalara yol gösterilmiştir.

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri sadece sendika ile üyeleri arasındaki faaliyetlerle sınırlı bulunmamaktadır. Temsilci, işyeriyle sınırlı kalmak koşuluyla sendikaya üye olsun ya da olmasın bütün işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma koşullarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli ve yetkilidir.

İşyeri sendika temsilcisi olarak görevlendirilmek, işyerinde çalışmamayı haklı kılmaz. Bu durumda temsilci, temsilcilik görevini yerine getirirken işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı davranmamak zorundadır.

Madde 28- Madde kuruluşların gelirlerini ve giderlerini düzenlemektedir.

Kuruluşların özgürlüğü ve saflığı ilkesinin korunması amacıyla kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış almaları yasaklanmıştır. Aynı şekilde işçi kuruluşları, işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacaktır.

Maddede düzenlenen yardım ve bağış alma yasağının ihlali durumunda, üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme kararıyla alınan yardımın Hazineye intikal ettirilmesi öngörülmüştür.

Kuruluşların zorunlu giderlerini karşılamak için kasalarında tutacakları miktar dışında tüm nakdi gelirlerini bankaya yatırma zorunluluğu öngörülmüştür.

Kuruluşların gelirlerini bu Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamayacağı veya bağışlayamayacağı hükmü getirilmiştir.

Maddenin son fıkrası ile kuruluşlara nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak ve ilgili Bakanlıklara devredilmek kaydıyla eğitim, kreş, sağlık, rehabilitasyon ve spor tesisleri kurabilmeleri, yurtiçi ve yurtdışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ile kamu kurum ve kuruluşlarına ayni ve nakdi yardımda bulunabilme imkanı tanınmıştır.

Madde 29- Maddede kuruluşların denetimi düzenlenmiştir. Kuruluşların denetimi, denetleme kurulları veya denetçiler tarafından yapılır. Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin en geç iki yıllık ve genel kurul dönemine ilişkin mali denetimlerinin ise 3568 sayılı Kanuna göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılması öngörülmüştür. Böylece mali konularda denetim bağımsız kişilerce yerine getirilecektir. Denetleme kurulu ve denetçilerin mali konular dahil her türlü faaliyete ilişkin denetim yetkisi devam etmektedir. Bağımsız denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır.

Kuruluşlar; faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını internet sayfalarında derhal yayınlayacaklardır.

Madde 30- Maddede, kuruluşların tutmak zorunda oldukları defter, dosya ve kayıtlar Maddeler halinde belirtilmiştir. Bu konuda bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür.

Madde 31- Maddede, Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluşun mahkeme kararı ile kapatılması düzenlenmiştir. Sendika yöneticilerinin bireysel davranışları nedeniyle kuruluşun kapatılması yerine yöneticilerin görevlerine son verilmesi öngörülerek kuruluşun varlığının devamı korunmuştur.

Madde 32- Maddede tüzel kişiliği sona eren kuruluşun malvarlığının nasıl tasfiye edileceği düzenlenmiştir.

Madde 33- Maddede, toplu iş sözleşmesinin zorunlu (iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler) ve isteğe bağlı (tarafların karşılıklı hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlık çözümü için başvurulacak yollar) içeriği hükmüne bağlanmıştır.

Madde ile ayrıca, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir en çok üç yıl için, isteğe bağlı olarak sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyeleri arasında yazılı olarak, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin çerçeve sözleşmelere imkân tanınmıştır.

Son fıkrada ise toplu iş sözleşmelerine konulması yasak olan hükümler belirtilmiştir.

Madde 34- Maddede toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi düzenlenmiştir. Kanunda kural olarak toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esası benimsenmiştir. İşletme toplu iş sözleşmelerinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği de bu Kanunda yer almıştır.

Grup toplu iş sözleşmesi kavramı ilk kez bu Kanun ile düzenlenmiş ve bir yenilik olarak, grup toplu iş sözleşmesinin işveren sendikası ile işçi sendikası arasında birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsamak üzere yapılabileceği hükmüne yer verilmiştir.

Taraflar, grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere anlaşmayı her zaman yapabileceklerdir. Eğer bu doğrultuda anlaşma yetki tespiti başvurusundan önce yapılmış ise Bakanlıkça işçi sendikasına çoğunluğa sahip olduğu işyerleri esas alınarak grup toplu iş sözleşme yapma yetki belgesi verilir. İşçi sendikasının işyerleri için ayrı ayrı yetki belgesi almasından sonra da grup toplu iş sözleşmesi yapma anlaşması yapılabilir. Taraflar, grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşma yaptıkları tarihten sonra tek toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreç başlatılır.

Madde 35- Maddede toplu iş sözleşmelerinin şekli ve süresi düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmeleri için yazılı şekil kuralı öngörülmüştür.

İkinci fıkrada toplu iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılabileceği, ancak süresinin bir yıldan az, üç yıldan fazla olamayacağı belirtilmiştir.

Son fıkrasında yeni toplu iş sözleşmesi yapmak üzere, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden önceki yzyirmi gün içerisinde başvurulabileceği hükmüne yer verilmiştir.

Madde 36- Maddede toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi hüküm altına alınmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerindeki emredici etkisi, toplu iş sözleşmelerinin doğrudan etkisi ve sona eren toplu iş sözleşmelerinin art etkisi hükmünde düzenlenmiştir.

Madde 37- Maddede sözleşme taraflarının değişmesi durumu düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi, faaliyetinin durdurulması, yetkisinin düşmesi veya işyerinin işkolunun değişmesi uygulanan toplu iş sözleşmesini etkilemez. Çağrı aşamasında, işverenin çağrıya muhatap olan işveren sendikası ile üyelik ilişkisinin sona ermesi halinde, işveren çağrı ile bağlı kalır. İşverenin üyesi olduğu sendika ile üyelik ilişkisinin toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra kesilmesi halinde, işveren toplu iş sözleşmesi ile bağlıdır.

Madde 38- Maddede işyerinin devri durumu düzenlenmiştir. İşyerinin veya bir bölümünün devri uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinden ayrılan veya işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işletmeye dahil olan, ya da yeni işyeri devralınması ile birlikte işletme niteliği kazanan işyerleri açısından günümüze kadar önemli sorunlar yaşanmıştır. Hüküm bu sorunları çözmeye yöneliktir. Hükümde işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri ya da işyerinin bir bölümünün devri, toplu iş sözleşmesi bulunan

bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi olan veya olmayan bir işletmeye katılması veya devir ile birlikte işletme niteliğini kazanması, toplu iş sözleşmesi olmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi olan bir işyerine dahil olması, bir toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde devralan işverenin aynı işkoluna göre işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi bulunması veya bulunmamasına göre sonuçları düzenlenmiştir.

Madde 39- Maddede toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın hangi esaslara göre yapılacağı belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden kural olarak toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye işçiler yararlanırlar. Taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden hangi tarihten itibaren yararlanacakları hususu ikinci fıkra düzenlenmiştir. Bu fıkra, önceki Kanunda bulunmayan, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılan üyeler de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlandırılırlar hükmüne yer verilmiştir.

Üçüncü fıkra toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle kimlerin yararlanabilecekleri belirtilmiştir. Yargıtay kararları ve öğreti tarafından ağırlıklı olarak benimsenen “Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur” görüşü hükümde yer almıştır. Madde metninde dayanışma aidatı miktarının üyelik aidatından fazla olmamak şartıyla sendikanın tüzüğünde belirleneceği vurgulanmıştır. Hükümde ayrıca kimlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları açıkça düzenlenmiştir.

Madde 40- Maddede, toplu iş sözleşmesinin teşmilinin koşulları düzenlenmiştir. Düzenlemede, teşmil kararının geçmişe etkili yürürlüğe giremeyeceği hususu açıkça belirtilmiştir. Ayrıca asıl olanın tarafların yaptığı toplu iş sözleşmesi olması nedeniyle, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresi dolmadan da yeni toplu iş sözleşmesi yapılabilmesine imkân tanınmıştır. Dolayısıyla teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresi içerisinde tarafların yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmaları halinde, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin uygulaması kendiliğinden sona erecektir.

Madde 41- Maddede toplu iş sözleşmesi yapacak tarafların yetkisi düzenlenmiştir.

Maddenin ilk fıkrasında işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için ülke barajı ve işyeri barajı olarak adlandırılacak oran düzenlenmiştir. Buna göre işçi sendikasının yetkili olabilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu veya toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin girdiği işkolunda başvuru tarihinde çalışan toplam işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydetmiş olması gerekir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yetkisi için ülke barajında “yüzde üç” gibi sembolik bir oran belirlenmiştir. Bundan sonra sendikanın toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması halinde bu işyeri veya işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesinde yetkili olacaktır. Ülke barajını geçemeyen sendikaların o işyeri veya işyerlerindeki üye sayılarına bakılmaksızın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yoktur. İşletme toplu iş sözleşmesinde ise, yarıdan fazla çoğunluk yerine yüzde kırk çoğunluk getirilmiştir. Yüzde kırkı birden çok sendikanın aşması durumunda en çok üyesi olan sendikanın yetkili olacağı düzenlenmiştir. Yüzde kırkı geçen sendikaların eşit üyeliği halinde ise yetki talebi olumsuz karşılanacaktır. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınacak ve yüzde kırk veya fazla üyesi olması durumunda en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır.

1982 Anayasasının 51 inci Maddesinin dördüncü fıkrasının 5982 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmasının sonucu olarak, bu Kanunun 17 nci Maddesi ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilere aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olma imkânı sağlanmıştır. Yetki tespiti sırasında birden çok sendikaya üye olan işçi her sendika açısından çoğunluk değerlendirmesinde dikkate alınacaktır. Ancak böyle bir durumda birden fazla sendikanın yarıdan bir fazla çoğunluğu sağlaması mümkündür. Bakanlık yarıdan bir fazla çoğunluğu sağlayan sendikalardan üye sayısı fazla olan işçi sendikasına; üye sayılarının eşitliği halinde ise ülke genelinde üye sayısı fazla olan işçi sendikasına yetki belgesi verecektir.

Maddenin üçüncü fıkrasında, bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu düzenlenmektedir.

Maddenin dördüncü fıkrası ile bir işkolunda çalışan işçilerin tespitine ilişkin istatistikler düzenlenmiştir. Bakanlık her yıl Ocak ve Temmuz aylarında her bir işkolunda çalışan işçileri tespit ederek yayınlayacaktır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ve o iş kolundaki sendikaların üye sayıları belirlenecektir. İşçi sendikalarının kurulu bulunduklarındaki işkolundaki işçilerin yüzde üçünü üye kaydedip kaydetmedikleri bu istatistiklere göre belirlenebilecek, yayınlanan istatistikler yenisi yayınlanıncaya kadar geçerli olacaktır. İşçi sendikasının yetkisi başvurusunu yaptığı tarihteki istatistik esas alınarak belirlenecek olup başvuru tarihinden sonra yayınlanan istatistikler ve sendikanın üye sayısı ile işyerinde çalışan işçi sayısındaki değişiklikler bunu etkilemeyecektir.

Maddenin beşinci fıkrası yayınlanan istatistiklere itirazı düzenlemektedir. Yayınından itibaren 15 gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı onbeş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini onbeş gün içinde kesin karara bağlar.

Maddenin son fıkrası yetkili sendikanın belirlenmesinde Bakanlığın kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alacağını düzenlemiştir.

Madde 42- Maddede yetki tespiti için yapılacak başvuru düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrasında toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının Bakanlığa başvurarak, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünü üye kaydettiğini ve toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin de yarısından fazlasının üyesi bulunduğunun tespitini isteyecektir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için ise yüzde kırkının kendi üyesi olduğunun tespitini isteyecektir.

İkinci fıkra Bakanlığın yapacağı inceleme düzenlenmiştir. Bakanlık kayıtlarına göre inceleme yaparken başvuru tarihini esas alacaktır. Başvuru tarihinde başvuran işçi sendikası o işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünü üye kayıt edip etmedikleri yayınlanan istatistikler esas alınmak suretiyle belirlenecektir. Daha sonra işçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapmak istedikleri işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydedip kaydetmediklerini belirleyecektir. Bakanlık kayıtlarına göre başvuran işçi sendikası yetkili olduğunu tespit etmesi halinde işyeri veya işyerlerindeki işçi sayısını, sendika üye sayısını o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren veya işveren sendikasına altı işgünü içinde bildirecektir. Buradaki süre düzenleyici hüküm olup altı işgünü geçtikten sonra bu bildirimin yapılması yetki tespitini etkilemeyecektir. Bakanlığın başvuran işçi sendikasının yetki koşullarına sahip olmadığını tespit etmesi halinde bunu sadece başvuran sendikaya bildirecektir.

Üçüncü fıkra, Bakanlığın başvuran işçi sendikasının yetki koşullarına sahip olmadığını tespit etmesi halinde bunu sadece başvuran sendikaya bildireceği düzenlenmiştir.

Dördüncü fıkra yetkili sendikanın tespitine ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça çıkartılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

Madde 43- Maddede yetki itirazı düzenlenmiştir.

Maddenin birinci fıkrasında tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenin, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki koşullarına sahip olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını nedenlerini de göstererek yazının tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde yetkili mahkemeye yapacağı belirtilmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verileceği belirtilmiştir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydetmemiş işçi sendikalarına yetki itirazında bulunma hakkı tanınmamıştır. Böylece ülke barajını geçmediği için kendisinin yetkili olması mümkün olmayan sendikaların böyle bir dava açmakta hukuki menfaatleri olmayacağından bunlara dava hakkı tanınmamaktadır.

Üçüncü fıkra da toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri veya işyerlerindeki işçi sayıları ile sendika üye sayısındaki maddi hata iddiası ile süreye ilişkin itirazların mahkemece altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlanacağı belirtilmiştir. Kararın kesin olmasından kasıt temyize tabi olmamasıdır. Bunların dışındaki itirazlar duruşma yapılarak karar verilecek ve kararın temyizi halinde Yargıtay tarafından onbeş gün içinde kesin olarak karar verilecektir. Yargıtay kararının kesin olması nedeniyle karar düzeltme veya direnme mümkün olmayacaktır.

Dördüncü fıkra da yetki başvurusu yapan sendika veya sendikaların yetkili olmadığına tespiti halinde bunların yetkili olup olmadıklarının tespiti için dava açabilecekleri hükmüne yer verilmiştir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden diğer işçi sendikaları ile toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirecektir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandıracaktır.

Beşinci fıkra da yetki itirazı için açılan dava kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin duracağı hükmüne yer verilmiştir.

Madde 44- Maddede yetki belgesi düzenlenmiştir. Bakanlıkça yapılan yetki tespit yazısına altı işgünü içinde yetkili mahkemede itiraz edilmemiş olması halinde sürenin bitişini takip eden altı işgünü içinde başvuran sendikaya yetki belgesi verilecektir. Yetkili mahkemede dava açılması halinde mahkeme kararının kesinleşmesi beklenecektir. Kesinleşen mahkeme kararının tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde başvuran işçi sendikasına yetki belgesi verilecektir.

Madde 45- Maddede yetki belgesi olmadan yapılan toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Yetki belgesi olmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin taraflardan birinin veya ikisinin yetki koşullarına sahip olmaması nedeniyle hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırkbeş gün içinde ilgililerce veya Bakanlıkça dava yolu ile ileri sürülebilecektir. Buradaki ilgililer kapsamına kimlerin girdiğini mahkeme belirleyecektir. Kuşkusuz o işkolunda kurulu bulunan işçi sendikaları ile işyerinde çalışan işçiler ilgili kapsamına girecektir.

Madde 46- Maddede toplu görüşmeye çağrı düzenlenmiştir. Yetki belgesini alan işçi sendikası altı işgünü içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırarak yükümlüdür. Çağrı tarihi derhal görevli makama da bildirilecektir.

Bu süre içerisinde işçi sendikasının çağrı yapmaması halinde yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır. Böylece yetkiyi alan sendikanın uzun süre işveren tarafını toplu görüşmeye çağırmadan beklemesi engellenmiştir.

İşçi sendikası işveren tarafını toplu görüşmeye çağırırken görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrıya eklemek zorundadır. Böylece tarafların toplu görüşmede müzakere edecekleri hususlar hakkında önceden bilgi sahibi olarak toplu iş sözleşmesinin bir an önce bağlanması sağlanmış olacaktır. Kuşkusuz sendika toplu görüşme başladıktan sonra tekliflerinde değişiklik yapabilecektir.

Madde 47- Maddede toplu görüşmenin başlaması ve süresi düzenlenmiştir. Çağrının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde tarafların toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirlemeleri ve bunu görevli makama yazı ile bildirmeleri gerekir. Taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatinde anlaşamamaları halinde birinin başvurusu üzerine bunu görevli makam belirleyerek taraflara bildirecektir. İşçi sendikası yapmış olduğu çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak ilk toplantıya gelmez veya bu süre içerisinde gelir de görüşmeye başlamazsa yetkisi düşecektir. İşçi sendikasının amacı toplu iş sözleşmesi yapmaktır. İşçi sendikasının toplu görüşmeye belirtilen süre içerisinde gelmemesi veya görüşmeye katılmaması bu amaca aykırı olacaktır. Bu nedenle yetkisi düşecektir.

Madde 48- Maddede toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve tevdi edilmesi düzenlenmiştir. Toplu görüşmenin sonunda tarafların anlaşmaya varmaları halinde beş nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, görüşmeye katılan taraf temsilcilerince imzalanacak ve altı işgünü içinde üç nüshası çağırısı yapan tarafça görevli makama tevdi edilecektir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa, bir nüshasını da Türkiye İstatistik Kurumuna gönderecektir.

Madde 49- Maddede uyuşmazlığın tespiti düzenlenmiştir. Toplu görüşme için taraflara verilen müzakere süresinin sonunda anlaşma sağlanamaması halinde tarafların bu durumu tespit eden tutanakları yahut bu süre içinde anlaşamadıklarını ifade eden tutanakları, uyuşmazlığın tespiti bakımından açık ve somut belgelerdir. Bunlardan başka işveren tarafının görüşmeye gelmemesi, geldiği halde görüşmeye başlamaması veya tarafların toplantıya devam etmemesi de birer uyuşmazlık hali olarak yorumlanmaktadır. İşçi tarafının ilk toplu görüşmeye gelmemesi, iyiniyetle pazarlık etme düşüncesi bulunmadığını göstermektedir ve pazarlık kavramıyla bağdaşmamaktadır. Bu nedenle ilk toplantıya gelmemesi, yetkisinin düşmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu takdirde süreç kesilmektedir ve arabulucu tayini cihetine gidilmemektedir.

Madde 50- Maddede arabuluculuk düzenlenmiştir. Toplu iş mücadelesi aşamasından önce barışçı çözüm yollarının denenmesi zorunluluğu ve arabuluculuk mekanizması, sistemin tıkanmasını önlemeyi ve iş mücadelelerini azaltmayı amaçlamaktadır. Bakanlık tarafından oluşturulacak resmi arabulucular listesinden arabulucu tayini yetkisi görevli makama aittir. Ancak tarafların da aralarında anlaşarak arabulucu listesinden bir isim üzerinde anlaşma sağlayabilecekleri maddede düzenlenmiştir.

Arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için her türlü çabayı gösterir ve öncelikle tarafların ona anlaşmazlık konusu ile ilgili her türlü bilgiyi vermesi ve yardımcı olması zorunluluğu vardır.

Düzenlemede, arabuluculuk süreci ve bildirim sürelerinin kısa tutulmasına özen gösterilmiştir.

Madde 51- Maddede Yüksek Hakem Kuruluna grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile grev oylamasında greve hayır çıkması durumunda işçi sendikasının başvurusu düzenlenmiştir.

Madde 52- Maddede, menfaat ve hak uyuşmazlıklarında özel hakemin konumu düzenlenmiş, hak uyuşmazlıklarında özel hakemlikle ilgili genel hükümlerin işletileceği esas benimsenmiştir. Tarafların tahkim sözleşmesi yaparak uyuşmazlığın hangi esaslara göre (maddi hukuk ve yargılama usûlü) çözüleceğini kararlaştırmaları yanında, toplu iş sözleşmelerinde borç doğuran hükümler arasında tahkimle ilgili düzenleme yapmaları da mümkündür. Bu çerçevede, sadece bir tarafın isteği üzerine dahi özel hakeme gidilebileceğine ilişkin toplu iş sözleşme hükümleri geçerli olacaktır.

Menfaat uyuşmazlığında özel tahkime gidilmesi halinde hakem kararı toplu iş sözleşmesi niteliği kazanacağından, taraflar bu suretle grev ve lokavt yetkilerini kullanmaktan feragat etmiş sayılmaktadır. Menfaat uyuşmazlığında Kurulun taraflarca özel hakem olarak seçilmesi mümkündür; bu durumda özel hakemle ilgili genel hükümler uygulanır.

Madde 53- Maddede yorum ve eda davalarında faiz düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmelerinin yorumu için sözleşmenin taraflarının iş mahkemesinde dava açma imkanı bulunmaktadır. Bu yorum davasında verilecek karar diğer uyuşmazlıklar için de bağlayıcı olacaktır. Bu nedenle iş mahkemesinde açılan davanın iki ay içinde sonuçlanması; temyizi halinde de iki ay içinde kesin karara bağlanması sağlanmıştır. Düzenleme ile, toplu iş sözleşmesinin yorumuyla ilgili yetkili mahkeme, karar için ve temyizi halinde süreler ile yüksek mahkemenin kararının niteliği gösterilmektedir.

Madde 54- Maddede Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu düzenlenmiştir. Bir ihtisas organı olan Yüksek Hakem Kurulunun teşekkülünde üçlü temsile riayet edilmiş, başkanlığına ise Yargıtayın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakan dairesinin başkanı uygun görülmüştür.

İşçi ve işveren kuruluşları tarafından Kurula gönderilecek temsilcilerin en çok temsil kabiliyetine sahip konfederasyon tarafından belirlenmesi, uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun farklı olması halinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılması, bu konuda tekel yaratıldığı eleştirilerini bertaraf edecek ve daha adil bir temsil sağlayacaktır. Düzenleme ile, daha fazla katılım ve diğer konfederasyonların da görüşmelere katılma hakkı tanınmıştır. Bu gruba ait üyeler, sendikalarını üst düzeyde temsil ettiklerinden, en az kurucularda aranan niteliklere sahip olmaları zaruri addedilmiştir.

Madde 55- Maddede, Yüksek Hakem Kurulunun yönetim yapısı ve personel ihtiyacının nasıl karşılanacağı düzenlenmiştir. Yüksek Hakem Kurulunun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini karşılamak üzere Yüksek Hakem Kurulu başkanlığına bağlı bir genel sekreterlik kurulacak ve genel sekreter başkanın teklifi üzerine genel esaslara göre atanacaktır.

Yüksek Hakem Kurulunun talebi üzerine Başbakanlıkça yeteri kadar uzman ve raportör atanacak veya görevlendirilecektir. Madde hükmü ile işçi veya işveren sendika ve konfederasyonlarında çalışmakta olanların raportör ve uzman olarak görevlendirilemeyeceği kuralı getirilmiştir.

Madde 56- Maddede, Yüksek Hakem Kurulunun çalışma esasları düzenlenmiştir. Grev ve lokavtn yasaklandığı haller ile grev oylaması sonucunda grev kararını uygulayamayan işçi sendikasının başvurusu durumunda zorunlu tahkim organı olarak ve tarafların seçmesi halinde menfaat ve hak uyuşmazlıklarında özel hakem sıfatıyla görev yapacak Yüksek Hakem Kurulu, başkan ve en az beş üye ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır. İki üyenin yokluğunda dahi toplantının yapılabilecek olması, özellikle işçi ve işveren temsilcilerinin kurul çalışmalarını engellemesini önlemek içindir.

Kurula yapılan başvuru üzerine altı işgünü içinde uyuşmazlık görüşülmeye başlanır ve en kısa zamanda karara bağlanmaya çalışılır.

Yüksek Hakem Kurulunun kararı yargısal nitelikte bir karardır. Kurulun karar verirken eksikliğini hissettiği, görüşlerini öğrenmek istediği kimseleri çağırıp dinleme veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini isteme imkanı getirilmiştir. Buna göre, incelemesini dosya üzerinde yapan Kurulun ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgelere sahip olan herkesin kurula yardımcı olması zorunludur. Gerektiğinde Kurula çağrılarak dinlenen yahut yazılı görüşüne başvuru kimselere 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun bilirkişi ve tanıklıkla ilgili hükümleri uygulanır.

Kurulda karar yeter sayısı, toplantıya katılanların çoğunluğudur. Karara varmada bir çıkmaz yaşanmaması için, lehte ve aleyhte oyların eşitliği durumunda başkanın benimsediği görüş kabul edilmektedir.

Kurul tarafından uyuşmazlıkların değerlendirilmesi için görevlendirilecek uzmanlara ve bilirkişilere ödenmek üzere Bakanlık bütçesine konacak ödeneğin dayanağına da bu Maddede yer verilmiştir.

Madde 57- Maddeye göre, 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; bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümler; arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmeleri bu konuda çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir.

Madde 58- Maddede grevin tanımı yapılmıştır. Bu tanım kanuni ya da kanuna uygun olmayan grev tanımını içermektedir. Nitekim ikinci fıkrada bu Kanuna uygun olarak yapılan grevin kanuni grev olduğu belirtilmiştir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışı grev sayılacağından grevin unsurlarının bulunmadığı durumlar ayrıca sayılmamıştır. Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olması bunları kanuna uygun hale getirmez. Belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur. Aksine Anayasada, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olacakları belirtilmiş, bu hakkın kullanılmasının usul ve şartlarının kanun ile düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Kanuni bir grev için resmi arabuluculuk aşamasının tamamlanması ve grev kararı süresi içerisinde alınmış ve uygulanmaya konmuş olması gerekeceğinden genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevini yasal iş mücadelesi aracı olarak görmek mümkün değildir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler aynı zamanda işçilerin bağlilık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturmaktadır.

Madde 59- Maddede lokavtın tanımı yapılmıştır. Bu tanım kanuni ya da kanuna uygun olmayan lokavt tanımını içermektedir. Nitekim ikinci fıkrada bu kanuna uygun olarak yapılan lokavtın kanuni lokavt olduğu belirtilmiştir.

Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışı sayılacağından Kanunda belirtilen usule uygun yapılmayan eylemler ayrıca sayılmamıştır. Maddenin birinci ve ikinci fıkralarında kanuni lokavtın koşulları belirtilmiş ve işçi sendikası tarafından grev kararının alınmış olması şart koşulmaktadır. Bu nedenle siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtını işveren veya işveren sendikaları bakımından yasal bir mücadele aracı olarak görmek mümkün değildir.

Madde 60- Maddeye göre, toplu pazarlığın uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde grev kararı alınabilecektir. Ancak bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte grev uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde grev kararı alınmamış veya uygulanacağı tarih karşı tarafa bildirilmemişse işçi sendikasının yetkisi düşecektir. Düzenleme aynı zamanda grev kararı ve grev uygulama süresini birleştirerek taraflara anlaşabilmeleri için son bir ek süre vermektedir.

Mücadele araçlarının eşit olması gereğince lokavt kararının alınması ve uygulanması da greve paralel düzenlenmiştir. Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilecek ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilecektir.

Bildirilen günde başlamayan grev ve lokavt hakkı düşecektir. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin düşmesi, işveren tarafının lokavt kararı almasına bağli tutulmuştur. Buna göre alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır.

Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabileceği hükmü getirilerek grup toplu iş sözleşmeleri için özel bir düzenleme getirilmiştir. Uyuşmazlığın işveren tarafı, sadece grev kararı alınan işyerleri için lokavt kararı alabileceği gibi uyuşmazlığın tamamını kapsayacak şekilde grev kararı alınmayan işyerleri için de lokavt kararı alınabilecektir.

Son fıkrada ise, kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının bizzat arabuluculuk yapabileceği veya uyuşmazlığın çözümü amacıyla resmi listeden veya resmi liste dışından bir arabulucuyu görevlendirebileceği düzenlenmektedir.

Madde 61- Madde grev oylamasını düzenlemektedir. Buna göre, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin kayıtlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu halinde talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde grev oylaması yapılacaktır. Düzenleme ile sendikalı ya da sendikasız işçi ayrımı yapmadan o işyerinin işverenine hizmet akdi ile bağlı olan bütün işçilerinin grev oylaması kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir. Grev oylamasının geçerli olabilmesi için ise grev kararının işyerinde ilan edilmesinden itibaren altı işgünü içinde yapılması gerekliliği madde metninde belirtilmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında oylamaya ilişkin itirazların oylama gününden başlayarak üç gün içinde görevli mahalli mahkemeye yapılacağı, itiraza ilişkin kararın ise mahkeme tarafından kesin olarak üç gün içinde verilmesine yer verilmiştir.

Üçüncü fıkra ise, işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin uygulanmamasına karar vermesi durumunda işçi sendikasının alınan grevi uygulayamayacağı düzenlenerek, işçi sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna başvurmaması halinde yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı belirtilmiştir.

Dördüncü fıkra ise işletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebinin, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılacağı, grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçlarının işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanarak toplu sonucun orada belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

Son fıkra ise, grev oylamasının esas ve usüllerinin Bakanlık tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğine yer verilmektedir.

Madde 62- Maddenin ilk fıkrasında grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO'nun talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır.

İkinci fıkraya göre, yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin neden olduğu doğal felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu durumun yaşandığı yerlerle sınırlı olarak ve bu halin devamı süresince yürürlükte kalmak koşuluyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı geçici bir süre ile yasaklayabilecektir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içerisinde altı işgünü önce karşı tarafa bildirmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilebilecektir.

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış noktalarında bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamayacağı ise Maddenin son fıkrasında düzenlenmiştir.

Madde 63- Madde ile, Bakanlar Kuruluna, kanuni bir grev ya da lokavtı genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte olması durumunda erteleme yetkisi verilmekte, erteleme sonunda tarafların altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmaları gerektiği belirtilmektedir. Taraflar Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa greve gidilemeyecek ve işçi sendikasının yetkisi düşecektir.

Bununla birlikte, erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilecektir. Arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterecektir. Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebileceklerdir. Düzenleme ile taraflar erteleme süresinin sona erdiği tarihte anlaşamamış ya da uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvurmamışlar ise tarafların başvurması halinde uyuşmazlık zorunlu tahkime gidecektir.

Madde 64- Maddede grev ve lokavtın uygulanması düzenlenmiştir. Greve katılıp katılmamak serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan ya da katılmaktan vazgeçenlerin çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak taraflar aksini kararlaştırmamışlarsa grev sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden sadece greve katılanlar ile zorunlu olarak çalışanlar yararlanabilecektir.

Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaklanarak toplu iş mücadelesinin yasal süreçte yapılması sağlanmıştır.

Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz. Greve katılan işçilerin grevden önce ürettikleri ürünlerin dışarı çıkarılması, engellenemeyecektir. Grev devam ederken greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli Maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamayacaktır.

Kanuni bir grev sırasında kusurlu hareketler sonucu bir zarar meydana gelmişse, kusurlu görülen işçi ya da yöneticilerin şahsi sorumluluğu getirilmiş, sendika tüzel kişiliği bu kusurlu hareketlerden dolayı sorumlu tutulmamıştır. Buna göre, grev esnasında sendika kararı olmadan gerçekleştirilen bireysel eylemlerden kaynaklanan işyeri zararlarının sorumluluğu eylemi gerçekleştirenlere yüklenerek, sendikalar üzerindeki sorumluluk kaldırılmıştır. Düzenleme ile, greve katılan ancak kendi üyesi olmayan sendikasız veya başka sendikanın üyesi olan işçilerin neden olduğu zararlardan grev kararını uygulayan sendikanın sorumlu tutulmaması amaçlanmakta, sorumluluğu düzenleyen özel hukuk genel esaslarına aykırılık giderilmiş olmaktadır. Ancak eylem sendikanın bu doğrultuda verdiği bir talimat sonucu gerçekleşmişse, kusurlu olan sendika işyerinde meydana gelen maddi zarardan sorumlu tutulacaktır. Hükümde öngörülen zarar, kanuni bir grev nedeniyle işyerinin çalışmaması ve üretim yapmamasına bağlı olarak ortaya çıkan zarar olmayıp, kanuni bir grev esnasında kusurlu olarak işçilerin işyerine verdikleri maddi zarardır.

Madde 65- Maddede kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler belirtilmiştir. Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul Maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçinin kanuni grev ve lokavt sırasında çalışması öngörülmüştür. Madde, grev ve lokavta katılmayacak işçilerin tespitini düzenlemiştir.

Madde 66- Maddeye göre, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmelerine grev ve lokavt hakkından vazgeçilmesine ya da kısıtlanmasına yönelik bir hüküm getirilemeyecektir. Bu hakkın kullanılması ya da kullanılmasına yönelik diğer işçilere yapılan telkinler nedeniyle iş sözleşmeleri feshedilemeyecektir.

Grev ve lokavt süresince işçiler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir. Nitekim, 5510 sayılı Kanunun 41 inci Maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde grev ve lokavt halinde geçen süreler sigortalıların borçlanabileceği süreler içerisinde yer almakta, anılan Kanunun 67 nci Maddesinde grev ve lokavt halinde genel sağlık sigortalılarının söz konusu Maddede belirtilen şartlar aranmaksızın ve belirlenen sürelerin hesabında grev ve lokavt süreleri dikkate alınmaksızın sağlık yardımlarından yararlanması düzenlenmiş bulunmaktadır. Ayrıca 5510 sayılı Kanunun 9 uncu Maddesinin ikinci fıkrasında ve 24 üncü Maddesinde grev ve lokavt haline ilişkin sigortalılar lehine düzenlemeler yer almaktadır. Düzenleme ile grev ve lokavt halinde işçilerin 5510 sayılı Kanundan doğan bu haklarına atf yapılması amaçlanmaktadır.

Madde 67- Maddeye göre, kanuni greve katılan işçiler ile greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan işçiler ile kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalacaktır. Grevde geçen süre için işçilere ücret ve sosyal yardımlar ödenmeyecektir. Grevde geçen süreler kıdem tazminatının hesaplanmasında kıdem süresine dahil edilmeyecektir. Toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleriyle bu durumun aksine hüküm getirilemeyecektir.

Madde 68- Madde, grev esnasında başka işçi alma yasağını düzenlemiştir. Grev süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine sürekli, geçici, ödünç işçi gibi uygulamalarla işçi alınamayacaktır. Greve katılan işçilerin boşalttığı iş ve işler, alt işverene ya da işyerinde işçi çalıştıran diğer işverenlere verilemeyecektir. Ancak, greve ve lokavta katılamayacak işçilerden ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilecektir.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilerin greve katılan işçilerin işinde çalıştırılması önlenmiştir.

Kanuni bir grev veya lokavt dolayısıyla iş sözleşmesi askıda kalan işçiler bu sürede başka bir işverenin yanında çalışamazlar. Ancak işyerinde kısmi süreli çalışan işçilerin başka işverenlerin yanında çalışması engellenemez. Bu nedenle tam gün süreli işçilerle paralellik sağlanması için haftalık çalışma süresi olan 45 saati tamamlayacak süre kadar başka işverenin yanında çalışılabilecektir. Örneğin işyerinde haftada 20 saat çalışan işçi greve katıldığında 25 saate kadar başka bir işverenin yanında kısmi süreli olarak çalışabilecektir.

Madde 69- Maddeye göre kanuni grev ve lokavt süresince işçiler işveren tarafından sağlanan konutlardan çıkarılamaz. Bu yasak bir süreyle sınırlanmamıştır. Grev ve lokavt ne kadar sürerse sürsün konuttan yararlanma hakkı devam edecektir. Ancak işveren, grev ve lokavt süresince konuttan yararlanan işçiden konut masraflarına katılmasını ve rayiç kirayı ödemesini talep edebilecektir.

İşveren ayrıca, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratamayacaktır. Ancak bu hizmetlerin kanuni grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından talep edilemeyecektir.

Madde 70- Madde, kanun dışı grev ve lokavtın sonuçlarını açıklamaktadır. Kanun dışı grev, iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal sona erdirmeye nedeni olarak değerlendirilmiştir. Kanun dışı grev nedeniyle işverenin zarara uğraması halinde kanun dışı greve katılan işçiler, sendikanın aldığı kararla gerçekleşmesi halinde ise işçi sendikasıncı bu zarar karşılanır. Aynı şekilde lokavtın kanun dışı olması halinde işçiler sözleşmelerini haklı nedenlerle feshedebilmeleri, iş sözleşmesinden doğan bütün hak ve menfaatlerin ödenmesi ve bunun dışında işçilerin bir zararı söz konusu ise bu zararın giderilmesi düzenlenmiştir.

Madde 71- Maddede grev veya lokavtın hukuka aykırılığının tespiti düzenlenmiştir. Tespit davası süresince iş mahkemesi hakimî ihtiyatî tedbir olarak grev ve lokavtın durdurulması kararı verebilecektir.

Madde 72- Maddede, grev ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı olarak kullanılması ve bu halde grev veya lokavtın toplum zararına veya millî serveti tahrip edecek tarzda olması durumunda grev ve lokavtın mahkeme kararı ile durdurulması hükmü getirilmiştir. Bu durumlarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya işçi ve işveren taraflarına bu davayı açma hakkı tanınmıştır.

Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olursa lokavt durdurulur. Kapatma geçici bir durum olmayıp lokavtı sona erdirir. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi halinde işçiler, kanun dışı lokavt hükümlerinden yararlanır.

Madde 73- Maddede, grev ve lokavtın usûlüne uygun olarak izlenmesini teminen grev ve lokavt gözcülerinin işyeri giriş ve çıkışlarında bulundurulması hususu düzenlenmiştir.

Madde 74- Maddede, grev ve lokavt süresince mülki amirin kamu düzenine ilişkin yetkileri düzenlenmiştir.

Madde 75- Maddede grev ve lokavtın sona erdirilmesi düzenlenmiştir. Ancak grevin sona erdirilmesinin lokavtı sona erdirmeyeceği hükmü getirilmiştir. Lokavtın devam edebilmesi imkanı, lokavtı saldırı lokavtına dönüştürmeyecektir. Çünkü menfaat uyuşmazlığı çıkarılmadan ve işçi sendikasının grev kararı alması koşuluna bağlı olarak kullanılan bu hakkın, grevi sona erdirilmesine rağmen devam etmesini haklı kılan olgu, menfaat uyuşmazlığı bitmemiş olmasıdır.

İşçi sendikasının veya işveren sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi grev ve lokavtı sona erdirecek ve yetki belgesi hükümsüz kalacaktır. Ayrıca yetki tespiti tarihindeki üye işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrılmalari halinde iş mahkemesinin tespit kararı ile grev sona erecektir.

Madde 76- Maddeye göre, sendikanın faaliyetinin durdurulması halinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapması mümkün değildir. Bu durumda sendikanın ve üyelerinin haklarının kaybolmaması için işlemlerin askıya alınması kabul edilmiştir. Sendikanın faaliyete geçmesi ile işlemler kaldığı yerden devam edecektir.

Madde 77- Maddede, toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yerine geçen hakem kararlarının işyerinde ilanı düzenlenmiştir. Ayrıca toplu hak uyuşmazlıkları halinde de verilen mahkeme ve hakem kararı işyerinde ilan edilecektir.

Madde 78- Maddeye göre, Bakanlık toplu iş sözleşmeleri için sicil tutacaktır. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde ihtilaf vukuunda Bakanlık kaydı esas alınacaktır.

Madde 79- Maddede Kanunla getirilen yükümlölüklere uyulmaması durumunda uygulanacak ceza hükümleri düzenlenmiştir.

Madde 80- Maddede diğeri mevzuatta 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılacağı düzenlenmiştir.

Madde 81- Maddede, işçi ve işveren kuruluşları hakkında bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde özel hukuk tüzel kişilerini düzenleyen genel kanun olan 5253 sayılı Dernekler Kanunu ile 4721 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı öngörölmiştir.

Madde 82- Maddede bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde görüleceğı düzenlenmiştir.

Geçici Madde 1- Birinci fıkrada, kuruluşların bu Kanun gereğı yapmak zorunda oldukları tüzük değişikliklerini yapılacak ilk genel kurula sunmak kaydıyla Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içerisinde yönetim kurulu kararıyla gerçekleştirecekleri düzenlenmiştir.

İkinci fıkrada, Bakanlığın, 19 uncu Maddede belirtilen yönetmeliğın yayımı tarihinden itibaren altı ay içerisinde kayıtlarında yer alan üye listelerini işçi sendikalarına göndereceğı, varsa itirazların bir ay içerisinde Bakanlığa bildirileceğı ve en geç bir ay içerisinde karara bağlanacağı düzenlenmiştir.

Üçüncü fıkrada, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara göre çıkarılmış bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümlerinin yenileri çıkarılınca kadar uygulanacağı belirtilmiştir.

Dördüncü fıkrada, Bakanlıkça 2822 sayılı Kanunun 12 nci Maddesine göre yayımlanan en son istatistiklerde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarından bu Kanunun yürürlüğe girdiğı tarihten itibaren beş yıl süreyle yüzde üç temsil koşulu aranmayacağı düzenlenmiştir.

Madde 83- Yürürlük maddesidir.

Madde 84- Yürütme maddesidir.

Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Avrupa Birliği Uyum Komisyonu

22/2/2012

Esas No: 1/567

Karar No: 8

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanarak Bakanlar Kurulu'nun 31/1/2012 tarih ve B.02.0.KKG.0.10/101-423/563 sayılı yazısıyla Başkanlığınıza sunulan ve 7/2/2012 tarihinde esas olarak Sağlık, Aile, Çalışma Sosyal İşler Komisyonuna, tali olarak da Adalet Komisyonu ve Komisyonumuza havale edilen 1/567 esas numaralı "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı", Komisyonumuzun 16/2/2012 tarihli 24'üncü Yasama Dönemi 2'nci Yasama Yılı 4'üncü toplantısında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk ÇELİK ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve HAK-İŞ Konfederasyonu temsilcilerinin katılımıyla incelenip görüşülmüştür.

Halen yürürlükte bulunan 2821 sayılı "Sendikalar Kanunu" ile 2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu"nın yerini alacak olan bu düzenleme, Avrupa Birliği Muktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı'nda 19'uncu Fasl olan "Sosyal Politika ve İstihdam" Faslı kapsamında çıkarılması taahhüt edilen düzenlemelerden birisidir.

Avrupa Birliği ile ülkemiz arasında devam eden müzakereler çerçevesinde 19'uncu Faslin müzakereye açılabilmesi için Avrupa Birliği tarafından bildirilen iki adet açılış kriterinden ilki, özellikle örgütlenme, grev ve toplu sözleşme hakkı açısından, sendikal hakların Avrupa Birliği ve ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ile uyumlu olmasının sağlanmasıdır. Bunun için de ülkemizin mevcut kısıtlamaları ortadan kaldırması ve kamu ve özel sektörü de kapsamak üzere, bu alanda tamamen gözden geçirilmiş bir mevzuatı kabul etmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda, özellikle üyelik müzakereleri açısından, 19'uncu Faslin açılış kriterlerinden birisi olması ve ülkemizin üyesi bulunduğu ILO nezdinde yerine getirilmesi gereken yükümlülükler açısından önem arz eden Tasarı ile, sendikal hak ve özgürlükler, sendikaların ve konfederasyonların kuruluşu, grev ve lokavt ile toplu iş sözleşmesi konuları ve serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne yönelik düzenlemeler getirilmektedir.

Tasarının gerekçesinde 87 ve 98 no'lu ILO Sözleşmeleri ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın örgütlenme hakkını düzenleyen 5'inci maddesi ve toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6'ncı maddesi başta olmak üzere birçok hükmünün dikkate alındığı belirtilerek, 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile de uyum sağlanmasının amaçlandığı ifade edilmektedir.

Komisyonumuzca Tasarının tümü üzerinde yapılan görüşmelerde, ilk olarak söz alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Tasarı ile getirilen düzenlemeler konusunda Komisyonumuza bilgi vererek aşğıdaki hususları belirtmiştir:

- Tasarı ile çalışma hayatımızda öteden beri evrensel normlara verilen tepkiler dikkate alınarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkı, sosyal tarafların da katılımıyla ve büyük oranda uzlaşma ile düzenlenmiştir.

- Bu Tasarının getiriliş gerekçelerinden bir tanesi de, AB sürecinde, 19'uncu Fasıl olan Sosyal Politika ve İstihdam Faslının açılış kriterlerinden bir tanesi olmasıdır.

- AB müktesebatına ve ILO standartlarına, özellikle de ILO'nun 87 ve 98 no'lu Sözleşmelerine uygun şekilde bir düzenleme yapılmıştır.

- Tasarı ile sendika kuruculuğunda, fiilen çalışıyor olmak, Türk vatandaşı ve okur-yazar olmak şartları kaldırılmaktadır. Sendika üyesi olma ve üyelikten çekilmeye aranan noter şartı kaldırılmakta, aynı iş kolunda ve aynı zamanda farklı işyerlerinde çalışan işçilere birden fazla sendikaya üye olma hakkı tanınmaktadır.

- Sendikalar üzerindeki devlet kurumlarının denetimi kaldırılmakta; denetim yetkisi bağımsız denetçilere verilmektedir.

- Cezaların şahsiliği ilkesi gereği, sendika yöneticilerinin suç işlemesi durumunda ilgili şahıs sorumlu tutulmakta, sendikaların tüzel kişiliği korunmaktadır.

- Sendikalar uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilmekte, dış temsilcilik açabilmektedirler.

- Sendika üyesi olma yaşı on altıdan on beşe indirilmektedir.

- İş kolu tespit talebine yönelik olarak açılan davalar, yetki işlemlerinde bekletici sebep olmaktan çıkarılmaktadır.

- İşten ayrılan bir işçinin bir yıl daha sendika üyesi olması sağlanmakta; sendikalara iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin çerçeve sözleşme yapma olanağı tanınmaktadır.

- Grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili yasal düzenleme yapılmış, aynı iş kolunda faaliyet gösteren işyerlerinde yapılmakta olan toplu iş sözleşmelerine ilişkin kanuni boşluk doldurulmuştur. İş kolu sayısı yirmi sekizden on sekize, iş kolu barajı yüzde ondan yüzde üçe, işyeri barajı ise işletmelerde yüzde elliden yüzde kırka indirilmiştir. En çok üyeye sahip konfederasyonun yanında uyuşmazlığın tarafı olan konfederasyonun da hakem heyetinde temsili sağlanmıştır.

- Grev yapılamayacak işler ve işyerleri azaltılmakta ve bu yasak 'temel kamu hizmetleri' ile sınırlandırılmaktadır. Grev ve grev benzeri eylemlere ilişkin olarak 2010 Anayasa değişiklikleriyle uyumlu bir biçimde, grev esnasında işyerine verilen zarardan ilgili sendika değil, zararı veren kişiler sorumlu tutulmaktadır.

Tasarının Avrupa Birliği Müktesebatına uyumu açısından bir değerlendirme yapmak üzere söz alan Avrupa Birliği Bakanlığı temsilcisi ise, Avrupa Birliği ile müzakere sürecinde, önünde siyasi blokaj bulunmayan üç fasıldan bir tanesinin Sosyal Politika ve İstihdam Faslı olduğunu belirtmiş; Avrupa Birliği Antlaşmasının 6'ncı maddesi gereğince, Birliğin, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda yer alan hakları, özgürlükleri ve ilkeleri tanımakla yükümlü olduğunu ifade etmiş; Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 12'nci ve 28'inci maddeleri uyarınca, herkesin çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma veya sendikalara üye olma hakkının bulunduğunu ve işçi yahut işverenlerin toplu sözleşme ve toplu eylem yapma haklarının bulunduğunu dile getirmiştir.

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşmanın 151 ve 152'nci maddelerinde, sosyal politikalarla ilgili olarak sosyal diyalog zemininin teşkiline ilişkin hükümler bulunduğunu da belirten Avrupa Birliği Bakanlığı temsilcisi, aynı Antlaşmanın 156'ncı maddesinde ise, sendikal haklar ile işveren ve işçiler arasında gerçekleştirilecek toplu pazarlıklar konusunda AB Komisyonuna teşvik ve koordinasyon görevi verildiğini ifade etmiştir. Avrupa Birliği mevzuatında sendikal haklar, toplu sözleşme, grev ve lokavta ilişkin başka bir düzenleme olmadığını dile getiren temsilci, Tasarının açılış kriteri olması nedeniyle, ilgili ILO Sözleşmeleri ile ILO Uzmanlar Kurulu'nun hazırlamış olduğu raporların dikkate alınmasının uygun olacağını belirtmiştir.

Avrupa Birliği Bakanlığı temsilcisi ayrıca, Tasarının sosyal tarafların uzlaşması ile çıkacak olmasının, AB Komisyonunun 19'uncu Faslın açılmasına ilişkin değerlendirme raporuna olumlu yansıtacağını da vurgulamıştır.

Daha sonra söz alan HAK-İŞ temsilcisi ise, Tasarı hazırlanırken sosyal diyalog mekanizmasının tam anlamıyla çalıştığını, ancak hem üzerinde uzlaşılan konuların bir kısmında hem de üzerinde uzlaşılamayan konularda, tarafların tasarrufu dışında düzenlemeler yapıldığını ifade etmiş; Avrupa Birliği'nin Taslağa ilişkin dokuz eleştirisinden beş tanesinin karşılandığını belirtmiştir.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmelerde söz alan Komisyon üyelerimiz tarafından, Tasarının bazı maddelerinde yer alan düzenlemeler konusunda endişeler ve eleştiriler dile getirilmiştir.

Bazı Komisyon üyelerimiz, Tasarının 19'uncu maddesinin 6'ncı fıkrasında düzenlenen, Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliğinin sona ereceğini düzenleyen hükmü eleştirmiş; emekli olan sendika üyelerinin istemleri halinde üyeliklerinin devam etmesinin gerektiğini belirtmiştir.

Yine Tasarının 19'uncu maddesinin 9'uncu fıkrasında düzenlenen, işçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalmasının üyeliğini etkilemeyeceğine dair hüküm Komisyon üyelerimizce eleştirilmiş; işsiz kalan sendika üyesinin süre sınırlaması olmaksızın sendika üyeliğini devam ettirebilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Komisyon üyelerimiz tarafından, Tasarının 24'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında yer alan, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, 4857 sayılı Kanun uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında sendikal tazminata hak kazanmasına hükmedilebileceği hükmü eleştirilmiş; işyeri sendika temsilcisinin temsilcilik faaliyetini daha etkin bir şekilde yürütmesi amacıyla tazminat miktarının 'beş yıllık ücret tutarına' karşılık gelecek bir miktara yükseltilmesi gerektiği belirtilmiştir. TİSK temsilcisi ise, Tasarıda sendikal tazminatın, otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerinde altı aydan fazla kıdemi olan işçilere yönelik olarak da uygulanacağını belirterek, bu durumun KOBİ'lere zarar vereceğini ifade etmiştir. Hükümet temsilcisi, KOBİ'lerde çalışan işçilerin bu haktan mahrum edilmelerinin mümkün olmadığını belirtmiştir.

Tasarının 41'inci maddesinin 1'inci fıkrasında yer alan ve toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyeliğine sahip olması gerekliliğine ilişkin şart bazı Komisyon üyelerimiz tarafından eleştirilmiş; bu oranın birçok sendikayı etkisiz duruma getireceği gerekçesiyle, endüstri ilişkilerinin AB ve ILO normlarına uyumlu hale getirilmesi bakımından, burada yer alan barajın binde beşe düşürülmesi gerektiği belirtilmiştir.

HAK-İŞ temsilcisi ise aynı konuda, işkolu barajının yüzde üçe düşürülmüş olmasının beklentileri karşılamadığını, bir işkolunda kayıtlı işçi sayısının eski düzenlemede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilirken, şimdi SGK verilerine dayanılarak tespit edildiğini, bu durumda birçok sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisini kazanamayacağını dile getirmiştir. Temsilci, bu durumun önüne geçilmesi için, işkolu barajı belirlenirken, o işkolunda çalışan bütün işçilerin yüzde üçünün hesaplanması yerine sadece o işkolunda sendikalı olarak çalışan işçilerin yüzde üçünün hesaplanmasına yönelik bir düzenleme yapılmasının yerinde olacağını veya Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bir ayrıcalık getirilebileceğini belirtmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, ise Tasarıda düzenlenen yüzde üç işkolu barajı ile, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan elli bir sendika bulunduğunu; bu oranın binde beşe düşürülmesi durumunda dokuz sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kaybedeceğini ifade etmiştir. TİSK temsilcisi, toplu sözleşme yapabilmek için, işletme düzeyinde aranan yüzde kırklık barajın, işyerinde birden fazla sendikanın örgütlenmesine ve bunlar arasında çatışmaya yol açacağını ve bu barajı düşük bulduklarını belirtmiş; Hükümet temsilcisi ise bu tür bir durumun gerçekleşmesinin beklenmediğini ifade etmiştir.

Komisyon üyelerimizin bazıları tarafından, Tasarının 63'üncü maddesinde düzenlenmiş bulunan, yasal grevlerin genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte olması durumunda Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenebilmesi hükmü eleştirilmiş; yürütme organının greve müdahil olmasının uygun olmadığı, bundan dolayı yasal grevin ertelenmesi kararının mahkemelerce karara bağlanması gerektiği belirtilmiştir. HAK-İŞ temsilcisi de, grev yasakları konusunda rahatsızlıkları olduğunu ifade etmiştir.

Yine bazı Komisyon üyelerimiz, Tasarının 70'inci maddesinin 2'nci fıkrasında düzenlenmiş bulunan, kanun dışı grev yapılması durumunda, yapılan grev nedeniyle işverenin uğradığı zararların, greve karar veren işçi kuruluşunca yahut herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılması durumunda, zararın bu greve katılan işçiler tarafından karşılanacağı şeklindeki düzenlemeyi eleştirmiş; bu düzenlemenin Anayasaya aykırı olduğunu belirterek Tasarı metninden çıkarılmasını istemiştir. TOBB temsilcisi ise, kanunsuz grevlere katılanlara verilen cezaların Tasarı ile yumuşatıldığını, verilen cezaların caydırıcılık sağlanması amacıyla artırılması gerektiğini ifade etmiştir.

Bazı Komisyon üyelerimiz tarafından, Tasarının 73'üncü maddesinin 4'üncü fıkrasında düzenlenmiş bulunan, işyeri ve çevresinde greve katılanlar veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka, çadır gibi barınma vasıtaları kurulamayacağını düzenleyen hüküm eleştirilerek, grev gözcülerinin görevlerini uygun koşullarda yapabilmesinin önünün açılmasının gerektiği belirtilmiş ve bu fıkranın Tasarı metninden çıkarılmasını istemiştir.

TİSK temsilcisi, Tasarıda, sendikalara üyelik aidatının ve sendikaya üye olmayan işçilerin toplu sözleşmeden faydalanabilmeleri için ödemeleri gereken dayanışma aidatının, sendikaların içtüzüklerine bırakılmış olmasını eleştirmiştir. Buna karşılık Hükümet temsilcisi ise, sendikalara üyelik aidatının sendika tüzüklerine bırakılmış olmasının, sendikaların rekabet edebilmeleri açısından olumlu olduğunu belirtmiştir.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmelerin tamamlanmasından sonra Tasarının maddelerinin görüşmelerine geçilmeyerek, Komisyonumuzun Tasarının tümü üzerindeki uygunluk görüşünün, Esas Komisyona bildirilmesi ile yetinilmesi kararlaştırılmıştır.

Tasarıya ilişkin muhalefet şerhleri Raporumuza eklenmiştir.

Raporumuz Esas Komisyon olan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna sunulmak üzere Yüksek Başkanlığa saygı ile arz olunur.

Başkan <i>Mehmet Tekelioğlu</i> İzmir	Başkanvekili <i>Cahit Bağcı</i> Çorum	Başkanvekili <i>Umut Oran</i> İstanbul (Muhalifim, muhalefet şerhi ektedir)
Sözcü <i>Ercan Candan</i> Zonguldak	Kâtip <i>Ahmet Kenan Tanrıkulu</i> İzmir (Muhalifim)	Üye <i>Sait Açba</i> Afyonkarahisar
Üye <i>Nazmi Haluk Özdalga</i> Ankara	Üye <i>Aykan Erdemir</i> Bursa (Muhalifim, muhalefet şerhi ektedir)	Üye <i>Ali Şahin</i> Gaziantep
Üye <i>Ayşe Eser Damıçoğlu</i> İstanbul (Muhalifim, muhalefet şerhi ektedir)	Üye <i>Halide İncekara</i> İstanbul	Üye <i>Oğuz Oyan</i> İzmir (Muhalifim, muhalefet şerhi ektedir)
Üye <i>Yıldırım Mehmet Ramazanoğlu</i> Kahramanmaraş	Üye <i>Cem Zorlu</i> Konya	Üye <i>Yüksel Özden</i> Muğla
Üye <i>Ebubekir Gizligider</i> Nevşehir	Üye <i>Afif Demirkıran</i> Siirt	Üye <i>Mesude Nursuna Memecan</i> Sivas

KARŞI OY YAZISI

Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nın TBMM AB Uyum Komisyonu'na sevk edilmesi, CHP Grubunca, AB ve ILO normlarının karşılanması bakımından olumlu bir adım olarak değerlendirilmiştir. Ancak Tasarının geneli üzerinde yapılan görüşmeler bu bakımdan samimi bir niyetin varlığını doğrulamaya olanak vermemiştir. Özellikle de Tasarının maddelerine -hiç olmazsa AB ile uyum sürecini ilgilendiren seçilmiş maddelerine- geçilmesinin iktidar partisi çoğunluğunun oylarıyla engellenmesi, başlangıçtaki olumlu yargıyı tersine çevirmiştir. Eğer çalışma yaşamındaki uyum süreçlerini ilgilendiren böylesine önemli bir tasarının ilgili maddeleri bile AB Uyum Komisyonu'nda görüşülemeyecek ise, böyle bir temel düzenlemenin Komisyonumuza niçin getirildiğini açıklayabilmek mümkün olamayacaktır. Bu anti-demokratik tutum, Komisyonumuzun "tali" nitelikte olduğu gerekçesiyle de savunulamaz. Komisyonumuz, asıl komisyonun işine müdahale etmek güdüsüyle değil, kendisinden isteneni yapmak adına ilgili maddeleri görüşebilmeli ve AB-ILO normlarına aykırı gördüğü düzenlemelere ışık tutarak, maddeler üzerindeki değişiklik önerilerini tartışarak ve uygun gördüklerini kabul ederek asıl Komisyonun dikkatini çekebilmeli ve işini kolaylaştırabilmeliydi. Buna olanak verilmeyerek Komisyonumuzun görevini gereği gibi yapması engellenmiştir.

AB Bakanlığı'nın gerek ekli raporunda gerekse temsilcisinin Komisyon toplantısındaki sözlü beyanlarında, Tasarı'daki AB ve ILO normlarına açık aykırılıkları görmezden gelen bir tutum sergilenmesi, hayal kırıklığını pekiştirmiştir.

Toplantıda hazır bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın, 28 Nisan 2008 tarihi ile 19 Ekim 2011 tarihleri arasında onlarca kez toplanan Üçlü Danışma Kurulu'nda ortaya çıkan ortak sonuçların Bakanlar Kurulu'na sevk edildikten sonra nasıl olup da AB ve ILO ile sosyal taraflara verilen sözlerin - muhtemelen kendi Bakanlık görüşünün de- çok gerisine düştüğüne doyurucu bir açıklama getirememesi, Bakanlar Kurulu'nun karar alma sürecine ilişkin soru işaretlerini arttırmıştır. Ekonomik ve Sosyal Konsey'in bu süreçte hiç toplanamamış olması, Hükümet ve işveren çevrelerinin pozisyonlarını açıkça beyan etmek yerine kapalı kapılar ardında güç yansıtmaya yöntemlerini tercih ettiklerini bir kez daha göstermiştir. Bu çerçevede, 2012'nin bir kriz yılı olabileceği bahane ve tehditleri de kullanılarak, sendikal örgütlenme özgürlüğünün, toplu sözleşme ve grev haklarının kullanımının kısıtlanması (veya kısıtlı durumda bırakılması) tasarısı yansıtılabilmektedir.

Böylece, 12 Eylül askeri rejiminin, yargıya ilişkin düzenlemelerle birlikte en anti-demokratik yönünü oluşturan endüstriyel ilişkiler alanında da baskıcı mevzuat korunmuş ve ülkenin ve emek örgütlerinin ihtiyaçlarının çok gerisindeki düzenlemeler önümüze getirilmiş olmaktadır.

Bilindiği gibi, 24 Ocak-12 Eylül 1980 evliliği sonucunda işçi sınıfının sendikal örgütleri yasaklanmış, varolanların sendikal mücadele silahlarını kullanmaları 1980 sonlarına kadar engellenmiş, çalışma mevzuatı ve Sıkıyönetim Kanunu yasakçı bir anlayışla yeniden düzenlenmişti. 1980'li yıllarda hazırlıksız bir biçimde geniş bir uluslararası ticaret serbestisi sürecine sokulan Türkiye ekonomisinin rekabet gücü ucuz işgücü ve ucuz hammadde üzerinden sağlanmaya çalışılmış ve bunun sonucunda emek ve tarım gelirlerinde Cumhuriyet tarihinin en uzun süreli ve en derin reel gerileme dönemi yaşanmıştı. 1980'lerin sonlarında Bahar Eylemleriyle ve siyasetin yeniden toplumun taleplerine duyarlı kılınmasıyla başlayan süreçte, 1989, 1991 ve 1993 kamu toplu sözleşmeleri belirli ölçüde geçmişin kayıplarını telafi etmiştir. Ancak 1989'dan itibaren sermaye hareketlerinin serbest bırakılması sonucunda

Türkiye spekülâtif sermayenin saldırılarına açık duruma gelmiş ve kriz yıllarında ciddi ekonomik küçülmelere maruz kalmıştır; bunun bedelini ise her zaman olduğu gibi emek kesimleri ödemiştir. Öte yandan, özel sermaye kesimi de sendikal mücadelenin kazanımlarını (i) enflasyonist süreci körükleyerek ve (ii) istihdamda kayıtdışına kaçışı tırmandırarak törpülemeye girişmiştir.

1994 Kriziyle ve 5 Nisan 1994 Kararlarıyla girilen yeni IMF'li süreç, emek gelirleri aleyhine bozulmayı tekrar kalıcılaştırmıştır. 1998'de IMF ile Yakın İzleme Anlaşması ve 9 Aralık 1999'daki Niyet Mektubuyla 1 Ocak 2000'den itibaren girilen yeni "stand-by" düzenlemesi ve yaratılan 2001 krizinin ağır bedelleri, emek kesimlerinin ekonomik mücadelesinin önüne Çin Seddi gibi dikilmiştir. AKP Hükümetleri döneminde, kendi program taahhütlerine rağmen, olumlu yönde değişen bir şey olmamıştır.

Şimdi önümüze getirilen tasarı da AKP'nin çeşitli resmi belgelerinde önerdiklerinin oldukça gerisinde kalmaktadır. Bu belgeler arasında, AKP Parti Programı'nın, AKP 2011 Seçim Beyannamesi'nin, AKP 61. Hükümet Programı'nın "Çalışma Hayatı'na ilişkin bölümleri ile AKP 2010 Referandum Kitapçığı bulunmaktadır. Çalışma Bakanlarının çeşitli beyanları da buna katılabilir.

Tasarıda AB'nin bazı kolay karşılanabilir taleplerine ilişkin düzenlemelere yer verilerek AB'nin eleştirilerinin yumuşatılmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır. Bu çerçevede sendika üyeliği ve sendikadan istifa için noter şartının kaldırılması, sendikaların iç işleyişlerinin ve üyelik aidatlarının üst sınırlarının sendika tüzüklerine bırakılması (bunlar Türkiye pratiğinde yeni sorunlar yarımaya adaydır) gibi düzenlemeler daha çok göz boyamaya yöneliktir. Daha temel konularda AB talepleri ise karşılanmamaktadır. Şu örnekler verilebilir:

1. Tasarı işkolu esasına dayanırken işkolu barajı kaldırılmamakta ve işyeri barajı da %50 gibi yüksek düzeyinde sabit tutulmaktadır. İşletme barajının %50'den %40'a indirilmesi ise yüksek işyeri barajı nedeniyle anlamlı değildir. İkili/üçlü baraj sisteminin korunması yanında işkolu barajının %10'dan %3'e indirilmesi de bir aldatmacadır. %10 barajı Çalışma Bakanlığı'nın toleranslı işgücü istatistikleriyle uygulanırken, %3 barajının reel örgütlülük durumunu yansıtan SGK istatistikleriyle uygulanacak olması, barajın fiilen eskisinden daha yüksek bir noktaya taşınması ve birçok sendikanın yetkisizleşmesi anlamına gelmektedir. Kaldı ki, işkolu sayısının 28'den 18'e indirilmesi de, sendikalar açısından ek baraj etkisi yaratacaktır. Çalışma Bakanlığı'nın Bakanlar Kurulu'na sunduğu tasarıda Üçlü Danışma Kurulu ortak görüşü olan **binde beş işkolu barajı** önerilmişken, bunun 6 katına çıkarılarak TBMM'ye sevk edilmesi, sözde demokratik katılım süreçlerinin dışa dönük bir gösteriden başka bir anlama gelmediğini kanıtlamaktadır.

2. Grev hakkını kısıtlayan kapsamlı grev yasakları sürdürülmekte hatta yeni yasaklar getirilmektedir.

3. Siyasi amaçlı grev ve lokavt, genel grev ve dayanışma grevini yasallaştıracak düzenlemeler içerilmemiştir.

4. ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerinin iç hukukumuzla uyumlaştırılması sağlanmadığı için Aplikasyon Komitesi'nde Türkiye'nin "kara liste"ye alınarak savunma vermeye zorlanmasının önüne geçilememiştir.

Komisyonunda maddelere geçilmesi mümkün olmadığı halde bazı maddelere ilişkin olarak hazırladığımız değişiklik önerleriyle:

1. Görüşülmekte olan 1/567 esas numaralı "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı"nın 19'uncu maddesinin 6'ncı fıkrasının ilk cümlesinin "Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği, kendi talepleriyle üyelikten ayrılmadıkları sürece devam eder" biçiminde değiştirilmesi;

2. Tasarının 19'uncu maddesinin 9'uncu fıkrasındaki "bir yılı geçmemek üzere" ibaresinin tasarı metninden çıkarılması;

3. Tasarının 24'üncü maddesinin l'inci fıkrasında "en az bir yıllık ücreti" ibaresinin "en az beş yıllık ücreti" şeklinde değiştirilmesi;

4. Tasarının 41. maddesinin 1. Fıkrasında yer alan "işçilerin en az yüzde üçünün" ifadesinin "işçilerin en az binde beşinin" şeklinde değiştirilmesi;

5. Tasarının 63. Maddesinde yer alan yasal grevlerin ertelenmesi kararının Bakanlar Kurulu tarafından alınması yerine mahkemelerce karara bağlanması şeklinde değiştirilmesi;

6. Tasarının 70. Maddesinin 2. Fıkrasının tasarı metninden çıkarılması;

7. Tasarının 73'üncü maddesinin 4'üncü fıkrasının tasarı metninden çıkarılması

Komisyon gündemine getirilmiş ancak herhangi bir sonuç alınması mümkün olmamıştır.

Sonuç olarak, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımını sınırlayan üçlü baraj sistemini özellikle de işkolu barajını koruyan, sendikal güvenceleri sağlamayan, grev yasaklarını AB uygulamalarının çok ötesinde geniş bir biçimde sürdüren, toplu sözleşme hakkını tüm işçilerin kullanabileceği bir hak olarak tanımlamayan, yetki uyuşmazlıklarına çözüm getirmeyen bu Tasarının bir "Reform" olarak sunulması gerçeklerle bağdaşmadığı için, Tasarıya ve görüştürülme biçimine onay veren Komisyonun çoğunluk görüşüne katılmamız mümkün olmamıştır.

Genel Kurulun bilgisine saygıyla sunulur.

21 Şubat 2012

Umut Oran
İstanbul

Oğuz Oyan
İzmir
Aykan Erdemir
Bursa

Ayşe Eser Danışoğlu
İstanbul

Alt Komisyon Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Sağlık, Aile, Çalışma ve

5/3/2012

Sosyal İşler Komisyonu

Esas No: 1/567

Karar No: 1

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Bakanlar Kurulunca 31/1/2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan ve 7/2/2012 tarihinde esas komisyon olarak Komisyonumuza, tali komisyon olarak da Adalet ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonlarına havale edilmiş bulunan 1/567 esas numaralı “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı” hakkında; Komisyonumuzun 9/2/2012 tarihinde yapılan toplantısında, geneli üzerinde görüşmeler sırasında, daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesini sağlamak amacıyla bir Alt Komisyon kurulmasına ve alt komisyon çalışmalarını takiben görüşmelere devam edilmesine karar verilmiştir.

Alt Komisyonun 14/2/2012, 15/2/2012, 29/2/2012 ve 1/3/2012 tarihlerinde yaptığı toplantılara; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ile Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), Deniz Ticaret Odası, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Tüm Belediyeler Birliği temsilcileri katılmışlardır.

Tasarının geneli üzerinde yapılan görüşmeler sırasında;

- Akademik düzlemde ve eserlerde kullanılan toplu iş ilişkileri, kolektif iş ilişkileri, bireysel iş ilişkileri gibi kavramların toplumsal algıda karmaşa yaratabileceği, bu nedenle Tasarının isminin “Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu” olarak değiştirilmesi gerektiği,

- Tasarının 2 nci maddesindeki sendika tanımına üyelerin temel hak ve özgürlüklerini gözetme ibaresinin eklenerek sosyal tarafların üzerinde anlaştıkları şekle geri çevrilmesi; sendika, konfederasyon ve kuruluş gibi terimlerin üç farklı kavram ile açıklanmasının hukuk tekniği ve kanun sistematığı açısından doğru olmadığı ve bunun uygulamada sorunlara yol açabileceği, “kuruluş” ve “üst kuruluş” kavramlarının madde metninden çıkarılması gerektiği,

- Tasarının 4 üncü maddesindeki Ek 1 sayılı cetvelde; basın (matbaa ve baskı) işkolunun yayıncılık ve gazetecilik ile değil kâğıt işkolu ile birleştirilmesi; deniz işverenlerinin ve gemi adamlarının diğer işkollarıyla birleştirilmesinin olumsuz sonuçlar doğuracağı ve denizciliğin gelişmesi açısından sakıncaları bulunduğu, deniz taşımacılığının bağımsız bir işkolu olarak devam etmesi; gıda sanayisi, eğitim ve güzel sanatlar, ticaret ve büro işkollarının ayrı ayrı düzenlenmesi; ardiye ve antrepoculuk işkollarının ulaştırma işkolundan ayrılması gerektiği,

- Tasarının 5 inci maddesinin; işçi sendikalarının yetkili olmadıkları bir işkolunda toplu iş sözleşmesi imzalayabilmelerinin uygulamada sorunlara neden olabileceği, işkolu tespitin bekletici mesele yapılmasını engelleyen ve işkolu değişikliği tespitinin bir sonraki dönem için geçerli olacağını düzenleyen ikinci fıkranın madde metninden çıkarılması gerektiği,

- Tasarının 6 ncı maddesinde; sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışmayan kişilerin sendikanın yönetim, denetim, disiplin kurullarına ve tüzükte belirlenecek diğer organlarına seçilerek sendikal güvencelerden yararlanabileceği, düzenlemenin kötü niyetli yeni sendikal oluşumlara yol açabileceği, bu nedenle sendika kurucuları ve yöneticileri için “Sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olmaları” ve “Türkçe okuryazar olmaları” şartlarının eklenmesi; sendika kurucularının işlememesi gereken suçların kapsamı daraltılarak “kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl ve daha fazla süreyle hapis cezasına çarptırılanlar ile devletin güvenliğine, Anayasal düzenin işleyişine karşı suçlardan mahkûm olanların” sendika kurucusu olabilmesine olanak sağlandığı; bazı ağır suçlardan mahkûm olmuş kişilerce sendikaların farklı amaçlarla suiistimaline toplumsal saygınlığın zedelenmesine neden olacağı; bu nedenle sendika kurucu ve yöneticileri için aranan şartlar arasına “Halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından mahkûm olmamak; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar ile Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suç işlememiş olmak” ifadelerinin eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 8 inci maddesine daha sonra çıkması muhtemel tartışmaları engellemek amacıyla mevcut kanunda yer alan “oy kullanma” ifadesinin eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 9 uncu maddesiyle sendikaların yönetim kurulu üye sayılarının “3’ten az 9’dan fazla olamayacağı”nın öngörüldüğü, şubeler için “3’ten az 5’ten fazla olmama” kuralı getirildiği, şube yönetim kurulları üye sayısının en çok 5 ile sınırlanmasının mevcut Sendikalar Kanununda öngörülen en çok 9 sayısından daha sınırlayıcı olduğu ve bu düzenlemenin ILO’nun Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 sayılı Sözleşmesindeki hükümlere aykırı olduğu gerekçesiyle madde metnindeki bu sayıların “en az 3, en fazla 9” şeklinde değiştirilmesi gerektiği,

- Tasarının 15 inci maddesinde Genel Kurulun iptaline ilişkin mahkeme kararlarının uygulanmasında hâkime bir ya da üç kişiden oluşacak bir kayyım heyeti atama mecburiyeti getirilmesine rağmen, bunun için bir süre belirlenmediği, mahkemece kayyım atamasının zorunlu olduğu durumlarda atanan kayyımların cari işleri yürütüp Genel Kurulu yenilemelerine bir süre sınırlaması konulması, bu süre zarfında seçimlerin yenilenmesi zorunluluğu getirilmesi gerektiği,

- Tasarının 17 nci maddesinde yer alan “işverenlere ait” ifadesinin, aynı işverenin birden fazla işyerinde çalışan işçilerin farklı sendikalara üyeliğini engelleyerek sendika üyeliğinde hak daralması yaratacağı için çıkarılması; e-Devlet kapısı üzerinden üyeliğin nasıl kazanılacağı ve sona erdirileceği ile bu işlemlerin doğruluğu ve güvenliğinin nasıl sağlanacağı, sistemin sorunsuz çalışabilmesi için altyapının nasıl kurgulanacağı konularında herhangi bir bilginin yer almadığı, “e-Devlet kapısı” sisteminin ayrıntılı bir şekilde kurgulanmadan ve güvenilirliği test edilmeden noter yolu ile üyelik sisteminden vazgeçilmemesi ve bu uygulamaya geçmek için en az iki yıllık geçiş sürecinin öngörülmesi gerektiği,

- Tasarının 18 inci maddesinde; sendika üyelik aidatlarının tavan miktarının bir yevmiye olarak ve konfederasyonların üye sendikalardan aldıkları aidatların da düzenlenmesi gerektiği,

- Tasarının 19 uncu maddesinde; özellikle yeni örgütlenmelerde işverenlerin tek tek işçilere sendikadan istifa etmeleri yönünde baskı yapabilmesinin kolaylaştırdığı, sendika veya şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev alanlara emekli olmalarına rağmen tanınan üyeliğin devam etmesi imkanının konfederasyonlardakiler için de tanınması gerektiği, sendika üyeliğinden çekilmede e-Devlet uygulamasıyla noter koşulunun birlikte 2 yıl devam ettirilmesi gerektiği,

- Tasarının 23 üncü maddesine “işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kuruluna seçilenlerden işyerinden ayrılıp sendikalardan aylık ücret alanlar sigortalı sayılırlar.” fıkrasının eklenmesi; hali hazırda sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda yöneticilik görevinde bulunanların herhangi bir hak kaybına uğramamaları için geçici maddelerine bir madde eklenmesi; işçi kuruluğu veya şubesi yönetim kurulunda görev alması nedeniyle çalıştığı işyerinden ayrılan yöneticilerin iş sözleşmelerinin askıda kalma sürelerinin sınırlandırılması gerektiği,

- Tasarının 24 üncü maddesinin İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi”ne uygun olarak düzenlenmesi gerektiği,

- Tasarının 25 inci maddesindeki teminatların genişletilmesinin ve çifte tazminat öngörülmesinin sendikalı ve sendikasız işçiler bakımından ayrımcılık yarattığı, düzenleme ile işverenin işe başlatma ya da başlatmamaya ilişkin tercih imkânının elinden alındığı, sendikal tazminata karar verilmesi durumunda İş Kanunu’nun 21 inci maddesindeki tazminatların ayrıca ödenmeyeceğine dair bir hükmün maddeye eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 27 nci maddesindeki “İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.” ifadesinin muğlak ve işyerinde ihtilaflara ve verimsizliğe yol açacak bir düzenleme olduğu, bunun kaldırılması ya da somutlaştırılması gerektiği,

- Tasarının 28 inci maddesine kuruluşların, Bakanlığa önceden bildirimde bulunma şartıyla yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan aynı veya nakdi yardım alabilmelerini mümkün kılacak bir düzenlemenin madde metnine eklenmesi, kuruluşların yapacakları eğitim, kreş, kültür ve sanat ile spor tesislerini ilgili Bakanlığa devir zorunluluğu getirilmesinin sendika ve konfederasyonların iç işleyişlerine devlet müdahalesi niteliğinde ve 87 sayılı ILO Sözleşmesine aykırı olduğu için çıkarılması gerektiği,

- Tasarının 29 uncu maddesinde sendika ve konfederasyonların denetimi ile ilgili yapılan düzenlemelerin ILO’nun 87 sayılı Sendikal Özgürlük Sözleşmesine açıkça aykırı olduğu, sendikaların gerekli görmeleri halinde bu tür bir uygulamayı kendi organlarında karar alarak yaptırabilecekleri ya da tüzüklerinde düzenleyebilecekleri, bunun dışında yasa zoruyla öngörülecek bir dış denetimin sendikaların bağımsızlığını zedeleyeceği için çıkarılması gerektiği,

- Tasarının 31 inci maddesinde; sendikaların asli faaliyet amaçlarının dışında faaliyet göstermelerinin engellemesi amacıyla kapatmaya konu oluşturacak faaliyetlerin kapsamının mevcut Kanun hükümleri dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiği,

- Tasarının 33 üncü maddesi çerçeve sözleşmeleri de düzenlediğinden, madde başlığının “Toplu iş sözleşmesinin ve çerçeve sözleşmelerin içeriği” şeklinde değiştirilmesi; maddede yer verilen çerçeve sözleşmelerin gerçek toplu sözleşme olarak düzenlenmediği, toplu iş sözleşmesinin isteğe bağlı olarak yapılmasının büyük bir eksiklik olduğu, çok düzeyli toplu sözleşme düzeninin getirilmediği, çerçeve sözleşmenin “işkoluna teşmil edilebileceği”nin öngörüldüğü, teşminin düzenlendiği maddede bu duruma ilişkin hiçbir hükmün yer olmadığı, tasarının kendi iç tutarlılığının sağlanması ve toplu iş sözleşmesi düzeninden beklenen toplumsal yararların elde edilebilmesi için tasarıda toplu iş sözleşmesini düzenleyen maddelerin değiştirilmesi, maddenin üçüncü fıkrasında düzenlenen çerçeve sözleşmelerin kapsadığı konulara “asgari çalışma koşulları”, “ücretlerin asgari düzeyi”, “ve benzeri” ifadelerinin eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 34 üncü maddesinde toplu iş sözleşmesinin yalnızca işyeri düzeyinin esas alınarak tanımlandığı, maddenin ikinci fıkrasına “Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait kurum ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.” ifadesinin eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 38 inci maddesinin son cümlesinin kendi içinde tutarsızlık olduğu, bu maddenin hak kayıplarına yol açmayacak ve devralınan işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu sözleşmeden doğan her türlü hak ve yetkiyi koruyacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği,

- Tasarının 39 uncu maddesinde; işyerinde toplu sözleşme düzeninin kesintisiz sürdürülebilmesi için yasal engelleri ortadan kaldırmaya dönük önlemler alınması, alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işçileriyle aynı sendikaya üye olması koşuluyla aynı toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkının verilmesi; asıl işveren, alt işveren ilişkisinin mahkeme kararıyla geçersiz sayılarak asıl işverenin işçisi kabul edilen işçilerin kararın kesinleşmesinden önceki tarihe ilişkin olarak üyelik ve dayanışma aidatı ödeme koşulu aranmaksızın asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren sendika üyelerinin iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmelerinden yararlanmasını öngören düzenlemenin her türlü işten ayrılma halinde yararlanmaya imkân tanıyacağı ve Yargıtay kararları göz önünde bulundurularak Toplu İş Sözleşmesi taraflarının çalışan işçilerden bazıları kapsan dışında bırakabileceği, Anayasayla güvence altına alınan Toplu İş Sözleşmesi sisteminin taraflara böyle bir düzenleme yetkisi verdiği, bu nedenle altıncı fıkranın madde metninden çıkarılması gerektiği,

- Tasarının 41 inci maddesiyle sistemde var olan “ikili baraj”ın olduğu gibi korunduğu, yapılan değişiklikle iş kolu barajının %3’e indirildiği, işkolu barajı ve işyerindeki “yarıdan bir fazla” koşulu devam ettiği, işletme barajının ise %40’a indirilerek varlığını korumakta olduğu, bu çift baraj uygulamasının ILO standartlarına aykırı olduğu, bu düzenlemeyle 2009 Temmuz istatistiklerine göre üç işçi konfederasyonuna üye birçok sendikanın %10 barajını aşarken barajın % 3’e indirilmesi ve işkollarının birleştirilerek 18’e indirilmesi durumunda daha önce % 10 barajını aşan üç konfederasyona üye birçok sendikanın barajı aşmadığı, işkolu barajının tamamen kaldırılması; Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlardan herhangi birinin üyesi olan ve kurulu bulunduğu işkolunda ülke çapında faaliyet gösteren, birden çok işyeri ve işletmede örgütlenmiş bulunan veya 50.000 üyeye sahip işçi konfederasyonu üyesi işçi sendikasının yetkili olması; işletme toplu iş sözleşmesi türünün 275 sayılı yasa döneminde olduğu gibi kaldırılması, işyeri barajının da %35’e indirilmesi, % 50+1 barajının hem işyeri hem de işletme düzeyinde muhafaza edilmesi gerektiği,

- Tasarının 42 nci maddesinde işçi sendikasının Bakanlığa başvurusunda “yazılılık” koşuluna yer verilmediği, yazılı olmayan bir başvurunun ispatının, kapsamının ve başvuru tarihinin belirlenmesinin pek çok uyumsuzluk ve hukuki soruna yol açacağı; Bakanlığın yetki kararına esas teşkil eden üyelik fişlerini işverene vermemesinin suiistimale açık olduğu, Bakanlığın yetki belgesi ile birlikte yetkiye esas aldığı sendika üyesi işçilerin listesini elektronik ortamda işverene iletmesine yönelik olarak Tasarın’ya hüküm eklenmesi, “Fiilen işyerinde olup da ilgili mercilere bildirilmemiş veya geç bildirilmiş olan işçiler bu tespitte dikkate alınmaz.” ifadesinin madde metnine eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 43 üncü maddesinde olumlu ve olumsuz durumlarda aynı sürecin işletildiği, olumlu tespitlere işverenin itiraz etmesinin zaman kazanmak ve bu hakkı kötüye kullanmak anlamına geleceği, kâğıt üstündeki görünür haklara karşılık fiili olarak toplu sözleşme hakkının kullanımının engellenmiş olacağı, olumlu tespit yazısına işverenin itirazı durumunda erken sonuç alabilmek ve yasanın amacına uygun bir şekilde işlemleri yürütebilmek amacıyla işyerinde oylama (referandum) yapılarak tespitin kesinleştirilmesi gerektiği,

- Tasarının 46 ncı maddesinde belirlenmiş süreler içerisinde bazı işlemler yerine getirilmediğinde işçi sendikasının yetkisinin düşmesinin öngörülmesinin ağır bir yaptırım olduğu ve kaldırılması gerektiği,

- Tasarının 47 nci maddesinde işçi sendikasının yetkisinin düşmesini öngören yaptırımların kaldırılması; çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde tarafların toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında belirleyememeleri halinde, taraflardan birinin başvurusunu ne kadar süre içinde yapacağının belirlenmediği, bu sürenin mevcut Kanunda olduğu gibi “3 iş günü” olarak belirlenmesi; toplu görüşmenin başlayacağı tarihin tespiti için yapılacak toplantının yeri, günü ve saatinin görevli makamca “derhal” belirlenmesi esasının değiştirilerek maddedeki “derhal” ifadesi yerine mevcut Kanundaki gibi “6 iş günlük” sürenin yazılması gerektiği,

- Tasarının 49 uncu maddesinde; işçi sendikasının görüşme sürecinin sonunda uyuşmazlığı 6 iş günü içinde görevli makama bildirmemesi durumunda yetkisinin düşmesini öngörülmesine benzer şekilde, toplu görüşme için işverenin toplantıya gelmemesi veya toplu görüşmeye başlamaması durumunda uyuşmazlık aşamasının geçilerek “doğrudan” grev uygulamasının başlatılmasının düzenlemeye eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 50 nci maddesinde arabuluculuğun her durumda zorunlu bir aşama olarak öngörüldüğü, bunun işverenlerin kötü niyetli davranışlarını koruyacağı, arabuluculuğun tarafların uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında anlaşamaması halinde başvurabilecekleri bir uzlaşma yolu olarak düzenlenmesi gerektiği,

- Tasarının 56 ncı maddesinde Yüksek Hakem Kurulunun yetkisinin tarafların teklifleriyle sınırlı olduğu, süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin uyuşmazlık konusu olan ancak tarafların teklifi bulunmayan maddelerinin aynen korunacağının maddede belirtilmesinin gerektiği,

- Tasarının 58 inci maddesinde yasal grevin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması koşuluna bağlanmaması, üçüncü fıkrasının da gereksiz tekrar olmasından dolayı madde metninden çıkarılması; grev hakkı ile doğrudan ilişkisi bulunmayan işin yavaşlatılması, verimin düşürülmesi gibi direnişlerin serbest toplu pazarlık sistemine ve grev hakkına gölge düşüreceği, kötü niyetli davranışlara zemin oluşturabileceği; grevin devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla yapılamayacağına dair mevcut kanundaki hükmün tasarıya eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 59 uncu maddesine “Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır. Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamaz.” ifadesinin eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 60 ıncı maddesindeki düzenlemelerin grev hakkının kullanılmasını önemli ölçüde sınırladığı, 6 iş günlük bildirim sürelerinin ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin düşmesini öngören düzenlemelerin madde metninden çıkarılması, maddenin birinci fıkrasının ikinci cümlesine “grev kararının alınmaması”ndan sonra gelecek şekilde “veya uygulamaya başlanmaması” ifadesinin eklenmesi; öngörülen değişikliklerin mevcut hali ile yasalaşması durumunda tarafların barışçıl yöntemler yerine mücadeleci yöntemleri kullanmalarına neden olacağı, bu durumun işyerlerindeki çalışma barışını zedeleyeceği, mevcut Kanundaki düzenlemenin korunarak madde metnine yeniden eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 61 inci maddesinde düzenlenen grev oylamasının taslakta işverenlerin grev hakkını engelleyebilme olanaklarını genişletecek yönde değiştirildiği, grev oylaması için gerekli oranın “işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin dörtte birinin isteği” şeklinde düzenlenmesi; grevin uygulanamaması koşullarını belirleyen fıkradaki “oylamaya katılanların salt çoğunluğu” ifadesinin “işyerinde çalışanların salt çoğunluğu” şeklinde değiştirilmesi gerektiği,

- Tasarının 62 nci maddesinde mevcut mevzuattaki grev yasaklarının büyük ölçüde korunduğu, elektrik, doğalgaz, petrol üretim ve dağıtımı ile şehir içi toplu taşıma ve bankacılık hizmetlerinde grev yasaklarının sürdürüldüğü, grev ve lokavt yapılamayacak yerler arasında mezarlıklar, nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinin çıkartılması, maddenin birinci fıkrasına “şehir içi toplu taşıma ile yerleşim yerlerinin içme suyu hizmetlerinde” ifadesinin eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 63 üncü maddesinin kamu gücünün grev hakkına müdahalesi olduğu için çıkarılması gerektiği,

- Tasarının 64 üncü maddesinde Anayasa’da yapılan 2010 değişiklikleri ile yürürlükten kaldırıldığı halde “sendikaların kusurlu hareketi sonucunda grevin ortaya çıkması durumunda oluşan maddi zarardan sendikanın sorumlu olduğu” yönündeki hükmün ve aynı maddenin 6 ncı fıkrasındaki hava ulaşımı alanında faaliyet gösteren işyeri ve işletmelerde grev uygulanması sırasında işverenin faaliyetinin %40’ını sürdürebileceğine ilişkin hükmün yasa eliyle grev kısıcılığı ve örtülü grev yasağı olduğu, bunun 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine ve ILO organ kararlarına aykırı olduğu, bu ifadelerin maddeden çıkartılması; maddede sendikanın sorumluluğunun sadece “kusurlu” olması kriterine bağlanması, öte yandan “kasıtlı” yapılan hareketler sonucu ortaya çıkan zarardan ise sorumlu tutulmamasının hakkaniyete aykırı olduğu, işyerinde uygulanan grev nedeniyle üretimin durmasının işletmeye zaten maddi bir kayıp ve zarar oluşturduğunu, grev esnasında kasıtlı olarak yapılan tahribat karşılığı uğranılan maddi zarar konusunda sendikaların sorumluluğunun kaldırılarak bunun tek başına işverene yüklenmesinin doğru olmayacağı, sendikaların yönetim kurulu kararı olmadığı ileri sürülerek ortaya çıkan tüm zararların işçi veya sendika yöneticilerinin bireysel hareketlerinden kaynaklandığını iddia edebileceği, söz konusu zararların tazmini için ekonomik açıdan yeterince güçlü olmayan işçilere ya da sendika yöneticilerine açılacak davalar sonucunda verilen kararların uygulanmasının mümkün olamayacağı, zararların tazmin edilemeyeceği, işyerlerinde tahribatların engellenmesi amacıyla bu maddenin yeniden düzenlenmesi gerektiği,

- Tasarının 66 ncı maddesindeki “greve katılma” ifadesinden önce “kanuni bir” ifadesinin getirilmesi gerektiği,

- Tasarının 68 inci maddesinde; kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Kanunun işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık dışındaki haklı fesih hallerinde kıdem tazminatı ödenmesini öngördüğü, Tasarıda yer alan “haklı nedenle feshedebilir” ifadesinde belirsizlik olduğu, uygulamada tereddüt yaşanmaması için mevcut Kanundaki düzenlemenin korunması gerektiği,

- Tasarının 69 uncu maddesinde, Greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarının 90 gün boyunca istenemeyeceği hükmünün Tasarıdan çıkarıldığı, 90 günlük sürenin kaldırılmasının işverenin grev ve lokavt döneminde işverenin yetkilerini kısıtlayacağı, ek külfet getireceği, bu nedenle Tasarıya makul bir sürenin konulması gerektiği,

- Tasarının 71 inci maddesine “tespit kararının kesinleşmesine kadar” ve “ihtiyati tedbir olarak” ifadelerinin eklenmesi; tespit kararı ile ilgili olarak mahkemeye verilen sürenin uzun olduğu, bunun değiştirilmesi gerektiği,

- Tasarının 73 üncü maddesinde, grev yapılan işyeri çevresinde kulübe, baraka, çadır gibi barınma yeri kurma yasağı ile, ceza yasalarına göre suç oluşturmayan eylem ve davranışların amaçla bağdaşmayacak şekilde sınırlandırılmasının doğru olmadığı, bu ifadelerin madde metninden çıkarılması gerektiği,

- Tasarının 74 üncü maddesine mülki amirin grev ve lokavt halinde alacağı tedbirlerin niteliği, kapsamı, uygulanış tarzının belirlendiği ikincil bir mevzuat düzenlemesinin yapılacağına dair bir ifadenin madde metnine eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 75 inci maddesinin son fıkrasına “bu durumda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözümlür.” ifadesinin eklenmesi gerektiği

- Tasarının 79 uncu maddesinde sahte üyelikler için para cezasına yer verildiği, mahkeme kararı ile fiili işlediği kesinleşenlerin beş yıl süreyle sendika organlarında görev alamayacaklarına ilişkin düzenleme getiren fıkraya fiillerin de eklenmesi; üyeliğin güvenliğinin sağlanması ve tüm sistemin sağlıklı işlemesi açısından sahte üyelik bildiriminde bulunan, e-Devlet sistemi üzerinden gerçek dışı beyanlarda bulunan ve sistemin sağlıklı işleyişini engelleyen ya da bozmak isteyen kişiler için öngörülen para cezalarının yetersiz kalacağı, bu kişiler için hapis cezası öngörülmesi ve sendika organlarında görev alamama yönünde müeyyideler öngörülmesi gerektiği,

- Tasarının 80 inci maddesinin başlığının “Değiştirilen ve Yürürlükten kaldırılan hükümler” şeklinde değiştirilmesi, maddeye sendikaların yayın lisansı verilemeyecek kuruluşlar arasından çıkarılarak televizyon ve radyo kurma hakkını elde etmelerini sağlayacak bir ifadenin eklenmesi gerektiği,

- Geçici Madde 1’in dördüncü fıkrasının değiştirilerek belirtilen sürede Temmuz 2009 istatistiklerine göre yüzde on barajını aşan işçi sendikaları için yüzde üç temsil şartının aranmayacağı belirtilmesi, 5 yıllık uygulama sonunda sendikaların durumu göz önüne alınarak işkolu barajı ve bağışıklık süresinin yeniden değerlendirilmesi, maddede yer alan geçiş süresinin Üçlü Danışma Kurulu’nda varılan mutabakat gereği iki yıl olarak değiştirilmesi gerektiği,

ifade edilmiştir.

Tasarının geneli üzerindeki görüşmelerin tamamlanmasının ardından maddelerine geçilmesi kabul edilmiş ve Tasarının;

➤ 1 inci maddesi aynen,

➤ 2 nci maddesi,

○ toplu iş sözleşme türleri arasında kavram uyumunu sağlamak amacıyla birinci fıkranın (b) bendinde “çerçeve” ifadesinden sonra “toplu iş” ifadesinin eklenmesi,

○ işveren vekilliğinin suiistimalini önlemek amacıyla (e) bendinde “yardımcılarını” ifadesinin “yardımcılarından birini” şeklinde değiştirilmesi,

○ (ğ) bendinde gereksiz tekrarın ortadan kaldırılması amacıyla “işçi veya” ifadesinden sonra gelen “en az yedi” ifadesinin çıkarılması,

○ usul hukukundaki yetkili mahkeme kavramıyla çeliştiği için (i) bendinin çıkartılması ve diğer bent numaralarının teselsül ettirilmesi,

○ üçüncü fıkrasında 4857 sayılı Kanunun adının ilk defa geçmesi nedeniyle kabul tarihinin eklenmesi ve dördüncü fıkrasında geçen “ikinci kısmı” ifadesinin ikinci ila altıncı bölümler” şeklinde değiştirilmesi suretiyle,

➤ 3 üncü maddesi, kanun yazım tekniğine uygun hale getirmek amacıyla birinci fıkradaki yükümlerin çoğul eklerinin silinmesi suretiyle redakte edilerek aynen

➤ 4 üncü maddesinin eki (1) sayılı cetveli, iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası normlar ve ülke gerçekleri çerçevesinde işkollarının yeniden düzenlenmesi amacıyla;

- 1 numaralı işkolundan “gıda”nın çıkarılarak 2 nci işkolu olmak üzere “Gıda sanayi” olarak eklenmesi,
- 10 uncu işkolundan “eğitim ve güzel sanatlar”ın çıkarılarak 11 inci işkolu olarak eklenmesi,
- 16 ncı işkolundan “ardiye ve antrepoculuk”un çıkarılarak “Liman”ile birlikte 18 inci işkolu olarak eklenmesi ve 16 ncı işkolunun adının “Taşımacılık” olarak değiştirilmesi,
- hem yapılan işin niteliği hem de ayrı bir kanunla düzenlenmiş olması dikkate alınarak “Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı” işkolunun 17 nci işkolu olarak eklenmesi suretiyle,
- 5 inci maddesi,
 - Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkarılmış ve davanın sadece mahkemelerde açılabilir olması nedeniyle birinci fıkrasının üçüncü cümlesinde geçen “yetkili mahkemede” ifadesinin çıkarılması,
 - kanun yazım tekniğine uygunluğun sağlanması amacıyla yüklemde çoğul ekinin çıkartılarak redakte edilmesi ve ayrıca ikinci fıkrasının son cümlesinin, konu farklılığı nedeniyle üçüncü fıkra haline getirilmesi suretiyle,
- 6 ncı maddesi, kanun yazım tekniğine uygun hale getirmek amacıyla birinci fıkranın ilk cümlesinin yüklemdeki çoğul ekinin çıkartılması suretiyle redakte edilerek aynen,
- 7 nci maddesi, Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkarılmış olması nedeniyle üçüncü fıkra da geçen “yetkili mahkeme” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması ve birinci fıkranın ilk cümlesinin kanun tekniğine uygun olarak yüklemdeki çoğul eki çıkartılarak redakte edilmek suretiyle,
- 8 inci maddesi, oy kullanımına ilişkin konuların kuruluşların tüzüklerinde yer almamasının ilerleyen zamanda büyük sorunlara yol açabileceği dikkate alınarak, birinci fıkranın (e) bendine “görev ve yetkileri” ifadesinden sonra gelmek üzere “oy kullanmaları” ifadesinin eklenmesi suretiyle,
- 9 uncu maddesi,
 - Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkarılmış olması nedeniyle üçüncü fıkrasında geçen “yetkili mahkeme” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,
 - milletvekili veya belediye başkanı seçilmesi halinde görevi sona erecekler arasına yönetim kurulu üyelerinin yanı sıra denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin de eklenmesi amacıyla “yöneticilerinin” ifadesinin “yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin” olarak değiştirilmesi suretiyle,
 - ikinci fıkrasında kanun yazım tekniğine uygun olarak yüklemdeki çoğul ekinin çıkartılması ve son fıkrasında “organların” ifadesinin “organlar için;” şeklinde redakte edilmesi suretiyle,
- 10 uncu maddesi, kanun yazım tekniğine uygun hale getirmek amacıyla birinci fıkranın son cümlesinin yüklemdeki çoğul ekinin çıkartılması suretiyle redakte edilerek aynen,
- 11 inci maddesi, kanun yazım tekniğine uygun hale getirmek amacıyla ikinci fıkranın ilk cümlesinin yüklemdeki çoğul ekinin çıkartılması ve “yukarıdaki” ifadesinin “birinci fıkranın” şeklinde değiştirilmesi suretiyle redakte edilerek aynen,
- 12 ncı maddesi, Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkarılmış olması nedeniyle son fıkrasında geçen “yetkili mahkeme” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,
- 13 üncü ve 14 üncü maddeler, 14 üncü maddenin yedinci fıkrasında ilk cümleinin yüklemdeki çoğul ekinin çıkartılması suretiyle redakte edilerek aynen,

➤ 15 inci maddesi,

- ikinci fıkrasında Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkarılmış ve davanın sadece mahkemelerde açılabilir olması nedeniyle “yetkili mahkemede” ifadesinin çıkartılması suretiyle,
- genel kurulun veya seçimlerin iptaline karar verilmesi halinde atanacak kayyımın görev süresinin belirlenmemiş olmasının iptal işlemi nedeniyle oluşan belirsizliğin uzamasına sebebiyet verebileceği dikkate alınarak, kayyımın görevlerini tamamlaması gereken sürenin mahkemece belirlenebilmesi için üçüncü fıkranın sonuna “ve görev sürelerini belirler.” ifadesinin eklenmesi suretiyle,

➤ 16 ncı maddesi; Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkarılmış olması nedeniyle ikinci fıkrada geçen “yetkili mahkeme” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,

➤ 17 nci maddesi,

- beşinci fıkrada üyelik talebinin reddine karşı açılan davanın lehe sonuçlanması halinde mahkeme kararının kesinleştiği tarihten itibaren üyeliğin kazanılmış sayılmasının, red kararı ile mahkeme kararının kesinleştiği tarih arasında üyenin mağduriyetine sebep olacağı ve bu nedenle mahkeme kararının geriye yürütülmesini teminen “mahkeme kararının kesinleştiği” ifadesinin “red kararının alındığı” şeklinde değiştirilmesi suretiyle,

- Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkarılmış ve davanın sadece mahkemelerde açılabilir olması nedeniyle “yetkili mahkemede” ifadesinin çıkartılması suretiyle,

- Birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkraların cümlesi kanun yazım tekniğine uygun olarak yüklemdeki çoğul eklerinin çıkarılarak redakte edilmek suretiyle,

➤ 18 inci maddesi aynen,

➤ 19 uncu maddesi,

- Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış olması nedeniyle dördüncü fıkrada geçen “yetkili mahkemeye” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,

- Emekli olarak işten ayrılmasına rağmen üyeliği devam edebilecekler arasına sendika ve şubelerindeki yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin yanı sıra konfederasyondakilerin de eklenmesi amacıyla, Tanımlar maddesindeki tanımlamanın çoğul yapılmış olması da dikkate alınarak “sendika veya” ifadesinin “kuruluş ve” şeklinde değiştirilmesi suretiyle,

➤ 20 nci maddesi aynen

- 21 inci maddesi; Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış ve davanın sadece mahkemelerde açılabilir olması nedeniyle “yetkili mahkemede” ifadesinin çıkartılması ile birinci, ikinci ve dördüncü fıkralarda kanun yazım tekniğine uygun olarak yüklemdeki çoğul eklerinin çıkartılması suretiyle redakte edilerek,

- 22 nci maddesi; kanun yazım tekniğine uygun olarak üçüncü fıkrasının yüklemdeki çoğul ekinin çıkartılması ve ikinci cümlesinin dördüncü fıkra haline getirilmesi suretiyle redakte edilerek aynen,

➤ 23 üncü maddesi aynen,

➤ 24 üncü maddesi,

- 2821 sayılı Sendikalar Kanununda işyeri sendika temsilcisine diğer işçilerle aynı düzeyde güvence sağlayan düzenlemenin, daha etkili bir koruma sağlanmasını öngören ILO’nun 135 ve 138 sayılı sözleşmeleri ile çelişmesi de dikkate alınarak, sendika işyeri temsilcisinin güvencesini artırmak

amacıyla birinci fıkranın feshin şartlarını ağırlaştırıcı şekilde yeniden düzenlenmesi; davaya ilişkin ikinci fıkra ile işe iadesi halinde yapılacak ödemelere ilişkin üçüncü fıkranın eklenmesi, bu nedenle diğer fıkra numaralarının teselsül ettirilmesi suretiyle,

○ yönetici kavramının tanımı dikkate alınarak son fıkrada geçen “kuruluş ve şube” ifadesi çıkartılarak redakte edilmek suretiyle,

➤ 25 inci maddesi;

○ bir taraftan çalışanlar arasında sendikal örgütlenmenin artırılması amaçlanırken diğer taraftan 4857 sayılı Kanun çerçevesinde tanınan sendikal tazminat davası açma hakkının otuz işçi ve asgari altı ay çalışma şartı ile sınırlandırılmasının yanlış olması dikkate alınarak, iş sözleşmelerinin sendikal nedenlerle feshine karşı çalışanların korunması amacıyla beşinci fıkranın ilk cümlesine “İş Kanununun” ifadesinden sonra gelmek üzere “18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın” ifadesinin eklenmesi suretiyle,

○ 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrası dikkate alınarak sendikal tazminat alanların çifte tazminat alınmasını engellemek amacıyla fıkranın sonuna bir cümle eklenmesi suretiyle,

➤ 26 ncı maddesi,

○ Avrupa Birliği’nin İş Hayatında Ayrımcılık Yapılarıyla Mücadeleye İlişkin 2006/54 sayılı direktifi ve kuruluşların faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi gereği dikkate alınarak birinci fıkrada “konularda” ifadesinden sonra gelmek üzere “toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek” ifadesinin eklenmesi suretiyle,

○ kanun yazım tekniğine uygun olarak yüklemdeki çoğul eklerinin çıkartılması ve altıncı fıkrada geçen “işveren kuruluşu” ifadesinin “işveren kuruluşları” şeklinde değiştirilerek redakte edilmesi suretiyle,

➤ 27 nci maddesi; anlatıma açıklık kazandırmak amacıyla birinci ve dördüncü fıkralarının redakte edilmesi suretiyle aynen,

➤ 28 inci maddesi,

○ Dernekler Kanunu ile paralelliğin sağlanması ve kuruluşların yurt dışındaki kuruluşlardan alacakları yardım ve bağışlar için sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirimde bulunmalarını sağlamak amacıyla üçüncü fıkranın ikinci cümlesinin değiştirilmesi suretiyle,

○ 26 ncı maddenin birinci ve sekizinci fıkraları kapsamında kuruluşların ticari olmamak kaydıyla faaliyet serbestisine sahip olması ve inşa edilecek eğitim tesislerinin Hazineye devredilmesine gerek olmadığı dikkate alınarak, yedinci fıkrasında geçen “ve ilgili bakanlıklara devretmek” ile “eğitim, kreş, sağlık, kültür, sanat ve spor tesisleri kurabilir veya” ifadelerinin çıkartılması suretiyle,

○ Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkarılmış olması nedeniyle dördüncü fıkrada geçen “yetkili mahkeme” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,

○ Kanun yazım tekniğine uygun olarak yüklemdeki çoğul ekleri çıkartılarak redakte edilmek suretiyle,

➤ 29 uncu maddesi; iki yılda bir yapılacak mali denetimin genel kurul dönemini de kapsadığı dikkate alınarak ikinci fıkrada geçen “ilişkin en geç iki yıllık ve genel kurul dönemine” ifadesi çıkartılarak “mali denetimleri” ifadesinden sonra gelmek üzere “en geç iki yılda bir” ifadesinin eklenmesi ve kanun yazım tekniğine uygun olarak yüklemdeki çoğul eklerinin çıkartılarak redakte edilmek suretiyle,

➤ 30 uncu maddesi; ikinci fıkrasında sehven yazılmış “4961” ifadesinin “1961” olarak değiştirilmesi suretiyle redakte edilerek aynen,

➤ 31 inci maddesi; Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış olması nedeniyle birinci ve ikinci fıkralarda geçen “yetkili mahkeme” ifadelerinden “yetkili” kısmının çıkartılması ve kanun yazım tekniğine uygun olarak yüklemdeki çoğul eklerinin çıkartılarak redakte edilmek suretiyle,

➤ 32 nci maddesi aynen,

➤ 33 üncü maddesi; Tanımlar maddesindeki “çerçeve sözleşme” kavramının “çerçeve toplu iş sözleşmesi” şeklinde değiştirilmesi nedeniyle üçüncü ve dördüncü fıkralarda geçen ifadelerin değiştirilmesi ile madde başlığına “ve çerçeve toplu iş sözleşmesinin” ifadesinin ve beşinci fıkra “çerçeve” ifadesinden sonra gelmek üzere “toplular iş” ifadesinin eklenmesi suretiyle,

➤ 34 üncü maddesi; Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış olması nedeniyle dördüncü fıkra geçen “yetkili mahkeme” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,

➤ 35,36 ve 37 nci maddeleri aynen,

➤ 38 inci maddesi; gereksiz tekrarları ayıklamak ve böylelikle anlama açıklık kazandırmak amacıyla maddenin yeniden düzenlenmesi suretiyle,

➤ 39 uncu maddesi; ikinci fıkranın ikinci cümlesinin üçüncü fıkra haline getirilmesi ve diğer fıkra numaralarının teselsül ettirilmesi suretiyle redakte edilerek aynen,

➤ 40 ıncı maddesi aynen,

➤ 41 inci maddesi; Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimlerin esas alındığı bir durumda toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın belirlenmesi sırasında bir işkolunda çalışan işçilerin en az %3’ünün üyesi olma şartı sürdürülemez ve gerçeklikten uzak olması dikkate alınarak oranın %1’e indirilmesi amacıyla birinci ve dördüncü fıkralarda geçen “üçünün” ifadelerinin “birinin” olarak değiştirilmesi suretiyle,

➤ 42 nci maddesi; üçüncü fıkra geçen “sendikanın” ifadesinin “sendikasının” şeklinde değiştirilerek redakte edilmesi suretiyle aynen,

➤ 43 üncü maddesi;

○ 41 inci maddede yetkiye ilişkin işkolu barajının %1’e indirilmesi nedeniyle ikinci fıkra geçen “üçünden” ifadesinin “birinden” şeklinde, dördüncü fıkra geçen “üçünü” ifadesinin de “birini” şeklinde değiştirilmesi suretiyle,

○ Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış olması nedeniyle birinci fıkra geçen “yetkili mahkeme” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,

➤ 44 üncü maddesi aynen,

➤ 45 inci maddesi, Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış olması nedeniyle birinci ve dördüncü fıkralarda geçen “yetkili mahkeme” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,

➤ 46 ncı maddesi; yetki belgesinin alınmasından itibaren 15 günlük süre içerisinde çağrı yazısının gönderilmemesi durumunda yetki belgesinin hükümsüz hale gelmesi dikkate alınarak, sendikaların hazırlık çalışmalarını daha rahat yürütebilmeleri için toplu görüşmede ileri sürülecek tekliflerin karşı tarafa verilmesi ile çağrı yapılması arasındaki bağın ortadan kaldırılması amacıyla “yazısı ile birlikte” ifadesinin “süresi içinde” şeklinde değiştirilmesi suretiyle,

➤ 47 nci maddesi aynen,

➤ 48 inci maddesi; toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve dağıtımın ardından işyerinde ilan edilmesinin toplu görüşmelerin sonuçlandırılmasına ilişkin işlemler olması dikkate alınarak, 77 nci madde içeriğinin ikinci fıkra olarak bu maddeye taşınması ve madde başlığına da “ve işyerinde ilanı” ifadesinin eklenmesi suretiyle redakte edilerek,

➤ 49, 50, 51 ve 52 nci maddeleri aynen,

➤ 53 üncü maddesi; Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış ve davanın sadece mahkemelerde açılabilir olması nedeniyle “yetkili mahkemede” ifadesinin çıkartılması suretiyle,

➤ 54 üncü maddesi; birinci fıkranın (c) bendinde geçen “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” ifadesinin Tanımlar maddesindeki ilgili bent dikkate alınarak “Bakanlık” şeklinde değiştirilerek redakte edilmek suretiyle aynen,

➤ 55 inci maddesi; ikinci fıkrasında geçen “sendika ve konfederasyonlarında” ifadesinin Tanımlar maddesindeki ilgili bent dikkate alınarak “kuruluşlarında” şeklinde değiştirilerek redakte edilmesi suretiyle aynen,

➤ 56,57,58 ve 59 uncu maddeleri aynen,

➤ 60 ıncı maddesi; 61 inci maddenin birinci fıkrası kapsamında grev oylaması yapılabilmesi için grevin işyerinde ilan edilmesi gerekirken buna ilişkin hükme yer verilmemiş olması dikkate alınarak, grevin işyerinde kararı alan tarafça ilan edilmesini teminen ikinci fıkradan sonra gelmek üzere fıkra eklenmesi ve bu nedenle diğer fıkra numaralarının teselsül ettirilmesi suretiyle,

➤ 61 inci maddesi,

○ Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış olması nedeniyle ikinci fıkra da geçen “yetkili mahkemeye” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,

○ Tasarı içerisinde kavram bütünlüğünü sağlamak amacıyla dördüncü fıkra da geçen “işletme” ifadesinden sonra gelmek üzere “toplu iş” ifadesi eklenerek redakte edilmesi suretiyle,

○ Grup toplu iş sözleşmesinin yapıldığı durumlarda grev oylaması sürecine ilişkin tereddütleri ortadan kaldırmak amacıyla dördüncü fıkradan sonra gelmek üzere fıkra eklenmesi suretiyle,

➤ 62 nci maddesi;

○ Birinci fıkrasında “cenaze ve defin işleri” ifadesindeki cenaze ve defin kavramlarının aynı mahiyette olması nedeniyle “ve defin” ifadesinin, sivil işyerlerindeki faaliyetlerin salt askeri kurumlarda yürütülmesi nedeniyle temel kamu hizmeti olarak kabul ederek grev yasağı kapsamına alınmasının yanlışlığının yanı sıra İLO normlarına aykırı olması ve ayrıca 63 üncü madde gereğince Bakanlar Kuruluna milli güvenlik gerekçesiyle grev erteleme yetkisinin tanınmış olması dikkat alınarak, “Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde” ifadesinin ve “ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde” ifadesinin çıkartılması suretiyle,

○ Kentsel yaşamdaki hayati önemi nedeniyle “mezarlıklarda” ifadesinden sonra gelmek üzere “şehir şebeke suyu” ifadesinin ve üçüncü fıkra da tereddütleri ortadan kaldırmak amacıyla “hava” ifadesinden sonra gelmek üzere “demir” ifadesinin eklenmesi suretiyle,

➤ 63 üncü maddesinde diğer kanunlar ile kavram birlikteliğini sağlamak amacıyla “ulusal” ifadesinin “milli” şeklinde değiştirilmesi suretiyle,

➤ 64 üncü maddesi; hava ulaşımındaki grevlerde %40 kapasite ile faaliyetin yürütülmesine imkan tanınmasının grevin amacı, ILO normları ve Tasarının amaçları ile çelişki oluşturması dikkate alınarak altıncı fıkranın çıkartılması suretiyle,

- 65 inci maddesi Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış olması nedeniyle ikinci ve üçüncü fıkralarda geçen “yetkili mahkeme” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle
- 66, 67, 68, 69 ve 70 inci maddeleri redakte edilerek aynen,
- 71 inci maddesi, Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış olması nedeniyle birinci fıkra da geçen “yetkili mahkeme” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,
- 72 nci maddesi; Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış olması nedeniyle birinci fıkra da geçen “yetkili mahkemeye” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,
- 73 üncü maddesi; baraka ve çadır gibi korunma vasıtalarının yasaklandığı bir durumda işyeri ve çevresinde grev sözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabilmelerine ilişkin düzenleme yapma yetkisinin Bakanlığa tanınmış olmasının grevin amacına hizmet edecek düzenlemelerin yapılmasını imkânsızlaştırdığı gerekçesiyle dördüncü fıkranın madde metninden çıkartılması suretiyle,
- 74 üncü maddesi; ikinci fıkra da geçen “önlemler” ifadesinin birinci fıkra ile kavram uyumunun sağlanması amacıyla “tedbirler” şeklinde değiştirilmesiyle redakte edilmek suretiyle aynen,
- 75 inci maddesinin altıncı fıkrası;
 - Tanımlar maddesindeki “yetkili mahkeme” bendinin çıkartılmış olması nedeniyle “yetkili mahkeme” ifadesinden “yetkili” kısmının çıkartılması suretiyle,
 - “tespit başvurusu tarihinde” ifadesi 42 nci madde ile kavram uyumunun sağlanması amacıyla “tespiti için başvurduğu tarihte” şeklinde değiştirilerek redakte edilmek suretiyle,
- 76 ncı maddesi aynen,
- 77 nci maddesi; içeriği ve başlığının 48 inci maddeye son fıkra olarak taşınması nedeniyle Tasarı metninden çıkarılması ve diğer madde numaralarının teselsül ettirilmesi suretiyle,
- 78 inci maddesi, 77 nci madde olarak aynen,
- 79 uncu maddesi; kanuni suç ilkesi çerçevesinde adli cezayı gerektiren eylem ve işlemlerin Türk Ceza Kanununda belirlenmiş olması nedeniyle maddede geçen adli para cezalarının maktu idari para cezasına dönüştürülmesi uygun görülerek madde yeniden düzenlenmiş ve bu sırada;
 - Birinci fıkranın (c) bendine “19 uncu maddeye aykırı olarak üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanlar”ın eklenmesi suretiyle,
 - (ç) bendinde geçen “karar veren ve kullananlar” ifadesinde geçen “ve” ifadesinin, hem karar verenlerin hem de kullananların ayrı ayrı cezalandırılmasının sağlanması amacıyla “veya” şeklinde değiştirilmesi suretiyle,
 - (e) bendinde geçen “katılanlar veya devam edenler” ifadesinde geçen “veya” ifadesinin sadece katılıp terk edenlerin değil katılarak bu eylemi devam ettirenlerin cezalandırılması gerektiği düşüncesiyle “ve” şeklinde değiştirilmesi ve son cümleinin diğer fıkra numaraları teselsül ettirilmek kaydıyla ayrı fıkra haline getirilmesi suretiyle,
 - (g) bendinde geçen “katılanlar veya devam edenler” ifadesindeki “veya” ifadesinin eylemi devam ettirenlerin cezalandırılabilmesi için “ve” şeklinde değiştirilmesi suretiyle,
 - Cezanın tekliği ilkesi çerçevesinde eylemi nedeniyle adli takibata uğrayıp cezalandırılanların idari para cezası ile cezalandırılmasını engellemek amacıyla (a), (b), (c), (e), (ğ), (h) bentlerine “fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde” ifadelerinin eklenmesi suretiyle,
 - İdari yaptırımların Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlerince verilmesine ilişkin fıkranın eklenmesi suretiyle 78 inci madde olarak,

➤ 80 inci maddesi, kanun tekniğine uygun olarak içeriği nedeniyle geçici maddelerden önceye taşınması benimsenmiş ve ayrıca mevzuatta aynı konunun birden fazla yerde aynı mahiyette düzenlenmesini önlemek amacıyla, İş Mahkemeleri Kanununda sendikalarla ilgili uyuşmazlıklarda görevli mahkemeye ilişkin düzenlemenin yürürlükten kaldırılmasına ilişkin ifadenin eklenmesi suretiyle 81 inci madde olarak,

➤ 81 inci maddesi; tasarı içerisinde daha önce 4721 sayılı Kanun geçtiği için birinci fıkrada geçen “Türk Medeni” ifadesinin çıkartılarak redakte edilmek suretiyle aynen 80 inci madde olarak,

➤ 82 nci maddesi; usul hükümleri çerçevesinde Tanımlar maddesinden “yetkili mahkeme” hakkındaki bendin çıkarılması nedeniyle başlıkta ve metinde geçen “görevli” ifadelerinden sonra gelmek üzere “ve yetkili” ifadesinin eklenmesi ve ayrıca toplu sözleşme, grev ve lokavta ilişkin uyuşmazlıkların görevli makamın bulunduğu yerdeki mahkemede görülmesini teminen fıkra sonuna cümle eklenmesi suretiyle 79 uncu madde olarak,

➤ Geçici 1 inci maddesi; geçiş hükümlerinin fıkralar halinde değil de ayrı maddelerde düzenlenmesi amacıyla birinci fıkrası Geçici 1 inci madde, ikinci fıkrası Geçici 2 nci madde, üçüncü fıkrası aynen Geçici 3 üncü madde olarak,

➤ Sendikalara üyeliğe ilişkin işlemlerin önemi dikkate alınarak e-Devlet sistemi üzerinden işlemlerin yürütülmesine geçilirken, sistemin testi ve ilgili mevzuat çalışmaları için 1 yıllık geçiş süreci sağlamak amacıyla Geçici 4 üncü maddenin eklenmesi,

➤ Tasarı ile sendika yöneticiliği yapanların iş sözleşmelerinin feshedilmesi yerine askıya alındığı bir sisteme geçiş yapılması dikkate alınarak, halen sendika yöneticiliği yapmakta olanların yeni sisteme aktarılmasına ilişkin Geçici 5 inci maddenin eklenmesi,

➤ 41 inci maddede yapılan değişiklikle işkolunda bulunması gereken üye yüzdesinin %3’ten %1’e indirilmesi sağlanmış olması ve ülke gerçekleri dikkate alınarak kanunun yürürlük tarihinden itibaren kademeli olarak %1’e inilmesini sağlayan birinci fıkra, Geçici 1 inci maddenin dördüncü fıkrasının ise “Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları”nın da eklenmesi suretiyle değiştirilerek ikinci fıkra olması suretiyle oluşan Geçici 6 ncı maddenin eklenmesi,

➤ 83 üncü maddesi 82 nci madde olarak aynen,

➤ 84 üncü maddesi 83 üncü madde olarak aynen,

kabul edilmiştir.

Raporumuz, Yüksek Başkanlığınıza arz olunur.

Başkan
Mehmet Domaç
İstanbul

Üye
İsmail Tamer
Kayseri

Üye
Süleyman Çelebi
İstanbul
(Muhalefet şerhim vardır)

Üye
Ali Öz
Mersin
(Muhalefet şerhim vardır)

Üye
Candan Yüceer
Tekirdağ
(Muhalefet şerhim vardır)

Üye
Sıtkı Güvenç
Kahramanmaraş

Üye
Mahmut Kaçar
Şanlıurfa

KARŞI OY YAZISI

31.01.2012 tarihinde TBMM gündemine sevk edilen Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı, çalışma yaşamının en temel iki yasası olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanununu değiştirmektedir. Bu çerçevede Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'na sevk edilen söz konusu Kanun Tasarısı ile ilgili olarak alt komisyon kurulması anlamlı ve yerinde bir karar olmuştur. Alt komisyonca çalışma hayatını düzenleyecek ve çalışma barışının tesis edilmesini sağlayacak en önemli düzenleme niteliğinde olan bu kanunla ilgili olarak ilgili sosyal tarafların ve konfederasyonların görüşlerini dile getirmelerinin sağlanması da oldukça yararlı olmuştur. Ancak alt komisyonun çalışmaları esnasında komisyon üyesi milletvekilleriince verilen önergelerin bazı durumlarda bırakınız tartışılmasını, okunmasına bile tenezzül gösterilmemiş, hükümet temsilcilerinin görüşleri doğrultusunda yasa tasarısının şekillenmesine yönelik bir tutum sergilenmiştir. Usul açısından önergelerimizin komisyon nezdinde tartışılmasında içeriği dahi tartışılmamıştır. Bu nedenle, alt komisyon üyeleri olarak görüşmeler esnasında kanun tasarısı ile ilgili olarak hazırlanan alt komisyon raporuna ilişkin muhalefet şerhimizi yazma zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de çalışma yaşamını doğrudan ilgilendiren ve Kanun tasarısının gerekçesinde de görüleceği üzere; çağdaş bir çalışma yaşamı tesis etme ile ILO, Avrupa Sosyal Şartı ve AB normlarının karşılanması gibi iki önemli gerekçeye dayandırılan söz konusu kanun tasarısı olumlu bir adım olarak değerlendirilmiştir. Ancak 12 Eylül darbesinin bir ürünü olan ve sendikal örgütlenme ile toplu pazarlık hakkı konusunda özgürlükçü ortamı kısıtlayan bir anlayışı yansıtan 2821 ve 2822 sayılı yasaları değiştirerek çağdaş, özgür ve demokratik bir örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını gerçekleştirmeyi hedefleyen bu yasa tasarısı hedeflerin oldukça uzağındadır.

Ayrıca, söz konusu yasa tasarısı, gerek bilim kurulu tarafından oluşturulan önerileri, gerekse bir çok defa bir araya gelen Üçlü Danışma Kurulu’nun üzerinde mutabık kaldığı ana sorunlara yönelik yaklaşımlarını ve mutabakatlarını dikkate almamıştır.

Bilindiği üzere, 2821 ve 2822 sayılı yasalara getirilen ana eleştiri konuları; sendikal örgütlenme hakkının yalnız çalışanlarla sınırlandırılması, stajyerlerin, ev işçilerinin, cıracıların, emeklilerin örgütlenme haklarını kısıtlaması, sendikaların kuruluşu ve işleyişine yönelik kısıtlamalar ve devlet müdahalelerini düzenlemesi, sendika yöneticilerinin ve temsilcilerinin korunmasını daraltması ve zorlaştırması, toplu pazarlık sürecinde yetkili sendika olmak için dünyada tek bir örnek olarak değerlendirilebilecek olan tek işkolunda faaliyet gösterme, % 10 işkolu barajı ile işyeri düzeyinde %50’den fazla üyeye sahip olma zorunluluğu, sendikalara ve sendikacılara getirilen siyaset yasağı, grev hakkının önemli ölçüde kısıtlanması, grev yasağı bulunan işkollarının, işletmelerin ve işlerin kapsamının daha da genişletilmesi, menfaat grevine olanak tanınırken, toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmaması durumunda uygulamaya konulabilen “Hak Grevi”nin yasaklanması, Yüksek Hakem Kurulu sisteminin geliştirilerek sendikaların toplu sözleşme haklarının baskı altına alınmasıdır.

12 Eylül’den bu yana geçen süre 31 yılı aşmıştır. Bu kadar uzun bir süreye rağmen 12 Eylül hukuku aşılamamıştır. Demokratikleşme konusunda radikal bir reform ve çıkış yapılamaması bütün sendikaları ve çalışma yaşamını tahrip etmektedir.

2821 ve 2822 sayılı yasalar, anti-demokratik yönleri ve örgütlenme özgürlüklerini yeterince korumadığı gerekçesiyle, AB ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından da eleştirilmektedir. Türkiye, bu nedenlerle, ILO Sözleşmelerinin uygulanmasını izleme ve denetleme görevlerini yerine getiren ILO Aplikasyon Komitesinin toplantılarının gündemine gelmektedir.

Türkiye, ILO’nun sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin temel sözleşmeleri olan Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına dair 98 sayılı Sözleşmesini 1951 yılında, Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına dair 87 sayılı Sözleşmesi ile Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 sayılı Sözleşmesini 1993 yılında onaylamıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90. Maddesi gereğince, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. 2004 yılında yapılan bir değişiklikle de, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda, milletlerarası antlaşma hükümlerinin esas alınacağı hükmü bağlanmıştır. Anayasal açıdan da Türkiye’nin sendikal mevzuatını ILO ilkelerine uygun hale getirmesi acil bir görev olarak belirmektedir.

Öte yandan Türkiye’nin Avrupa Birliği ile yürüttüğü üyelik müzakereleri sürecinde açılması gereken fasıllardan biri de 19. fasıl olan İstihdam ve Sosyal Politika başlığıdır. AB düzeyinde sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarına ilişkin düzenlemeler bulunmamakta ve bu konu üye devletlerin ulusal mevzuatına bırakılmış bulunmaktadır. Ancak Avrupa Birliği ana antlaşmaları, diğer AB müktesebatı ve özellikle AB Temel Haklar Şartı ile ILO standartları ve Avrupa Konseyi Sosyal Şartında ifadesini bulan temel sendikal haklara uymayı üye devletler için şart koşturmaktadır. Türkiye AB üyeliğine aday ülke olarak AB ana antlaşmalarına ve diğer AB müktesebatına uymayı taahhüt etmiş bulunmaktadır. Bu nedenle de üyelik müzakereleri sürecinde, sendikal mevzuatını ILO ve Avrupa Konseyi Sosyal Şartında biçimlenen sendikal hak ve özgürlüklere uyarlamak zorundadır. İstihdam ve Sosyal Politika faslının açılışı bu uyarlamaya bağlı görünmektedir.

Türkiye bu bağlamda 2821 ve 2822 ve 4688 sayılı yasaları sendikal özgürlükleri artıracak biçimde yeniden düzenlemeyi ve ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartına uyumlu hale getirmeyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının öncelikli görevi olarak belirlemiştir.

Ancak alt komisyonda yapılan görüşmeler esnasında yasa tasarısının ILO tarafından eleştirilen konulara ilişkin ILO normlarına uygun olarak hazırladığımız çözüm önerilerimiz kabul görmemiştir.

Aynı şekilde, söz konusu yasa tasarısı özgürlükçü olma hedeflerinin çok gerisinde, ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine aykırılıkların devam ettiği bir tasarı olduğu gibi iktidar partisi AKP’nin Parti Programında, seçim beyannamesinde, 61. Hükümet Programında ve AKP 2010 Referandum Kitapçığında belirtilen resmi görüşlerine de aykırılıklar teşkil etmektedir.

Söz konusu yasa tasarısının bazı konulardaki eleştirileri giderdiği görülse dahi özellikle ana eleştiri konularında eleştirilerin giderilmediği, hatta yeni aykırılıklar ve yasaklar geldiği görülmektedir.

1. Sendikal örgütlenme hakkının kısıtlanması: Özellikle sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere uygun olarak herkese tanınan bir hak olmalıdır. Yeni bir kanun yapılırken, uluslararası sözleşme hükümlerine göre kurulmuş ancak haklarında bakanlığın veya valiliklerin açtıkları kapatma davaları nedeniyle kapatılma kararı verilmiş birçok sendika (Emekli-Sen, Genç-Sen vb.) varken, bu sorunun çözülüyor olması büyük bir eksikliktir. Ayrıca, emeklilerin, çırakların ve stajyerlerin de sendikal örgütlenme haklarının tanınmaması önemli bir diğer eksikliktir. Alt komisyon görüşmelerinde dile getirilen bu husus alt komisyonda da dikkate alınmamıştır.

2. Sendika kavramının değiştirilmesi: Yasa tasarısında bir diğer önemle üzerinde durulması gereken husus sendika kavramı yerine kuruluş kavramı getirilmesidir. Bu değişiklikle uluslararası alanda kabul gören sendika kavramının içi boşaltılmak istenmiştir. Benzer şekilde üst kuruluş kavramının sadece konfederasyon tipi örgütlenmeyi öngörmesi de yasanın bir diğer eksikliğidir. Federasyon tipi örgütlenmelere yer verilmemesi ILO normlarına aykırı bir düzenleme olarak görülmektedir.

3. Yasa tasarısında sendikaların tek işkolunda faaliyet göstermesine yönelik kısıt devam ettirilmiş olup 87 sayılı ILO Sözleşmesine aykırılık devam etmekte ve Anayasa’da yapılan değişikliğe rağmen meslek esasına dayalı sendika kurmanın önü yine kapatılmaktadır.

4. Tasarıda mevcut işkolları sayısı da 28’den 18’e düşürülmüştür. Maddenin hükmü şahsiyeti sendikaların faaliyet alanlarının tanımlanmasıdır. Kanun tasarısının en önemli konularından birisi olan bu düzenleme 1999 yılından itibaren hazırlanan taslakların hemen hepsinde değişikliğe uğramıştır.

Madde gerekçesine bakıldığında ise ana gerekçe olarak “dünyadaki uygulamalar dikkate alınarak, sendikaların kurulabileceği ve faaliyette bulunabileceği 18 işkolu sayılmıştır.” İbaresini kullanılmıştır.

Türkiye’deki mevcut durumda gemi sanayi ve şeker işkolu gibi dünyada örneği olmayan sektör tanımlamaları yapılmıştır. Bunların düzeltilmesi gerekmektedir. Ancak, yapılan değişikliğin kendisinin de uluslararası sözleşmelere uygun olup olmadığı tartışmalıdır. İşkollarının demokratik bir şekilde dönüştürüldüğü de söylenemez. ILO’nun standartları uluslararası bir bağlayıcılık ve tek tiplilik esası öngörmemektedir. Bu standart mesleklerin ayırımı ve bağlantılarını göstermektedir. Bunun dışındaki standartlar da benzer amaçlar taşımaktadır. AB’nin de bu alanda bir kriteri yoktur. Hele üye ülkeler özelinde bakıldığında “sendikaların sadece tek işkolunda örgütlenebileceğine” ilişkin bir hüküm de bulunmamaktadır. Bir diğer deyişle Türkiye’deki sendikal harekete dayatılan işkolu örgütlenmesinin kendisi anti demokratiktir. Türkiye’nin tarihsel sürecine bağlı olarak işkolu esasının korunması anlamlı olarak görülse bile bunun kriterinin ne olacağı hususunda uluslararası bir standarttan bahsetmek, bir çağdaşlaşma olarak bunu sunmak da doğru değildir. Bu sayı hangi gerekçelerle 18 olarak tanımlanmıştır? Bunlar tasarının gerekçesinde de açıklanmamıştır.

Öte yandan bütün dünyada gıda sektörü başlı başına bir sektör konumundayken yeni taslakta gıda sektörünün tarım ve ormancılık işkolları ile birleştirilmesinin haklı bir gerekçesi de bulunmamıştır. Nitekim, alt komisyon görüşmelerinde gıda işkolunun ayrı bir işkolu olarak değerlendirilmesine ilişkin önerge yerinde bir değişikliktir. Ancak, işkolları listesinden çıkarılan şeker işkolunun hangi işkoluna gireceği de ne gerekçede belirtilmiş ne de verilen önergede ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu işkolundaki çalışan işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullanmalarında ciddi sorunların ortaya çıkması olasılığı ortaya çıkmıştır.

Eğer amaç güçlü sendikacılık yaratılması ise bu durumda işkolları sayısının 10’a çekilmesi ve sendikalara federatif örgütlenme ve farklı işkollarında faaliyet gösterebilme olanağının tanınması gereklidir. Oysa bu hususta en küçük bir adım veya niyet bile yoktur.

Aynı şekilde alt komisyon görüşmelerinde iktidar partisi milletvekillerince verilen bir önerge ile kanun tasarısının bu düzenlemesindeki yeni durum daha da ilginç ve manidar bir hal almıştır. Öncelikle, gemi yapım ve deniz ulaştırma şeklinde bir işkolu teklif edilmiş ve oy çokluğuyla kabul edilmiştir. Bu değişiklik yasa tasarısının asıl maksadından uzaklaşmadır ve bilimsel hiçbir gerekçesi bulunmamaktadır.

Verilen önerge ile ulaştırma sektörü içerisinde yer alan depo, antrepo işkolu da ayrı bir işkolu olarak tanımlanmıştır. Bu değişikliğin de geçerli bir bilimsel gerekçesi yoktur. Bu değişiklikler siyasi olarak yapılan değişikliklerdir. Yasanın ilk kurgulanışından itibaren ortaya konan amacından saptırılmaktadır.

Alt komisyon görüşmelerinde işkollarında değişiklik yapan bir diğer değişiklik talebi de halihazırda 3 yetkili sendikanın örgütlü bulunduğu 17 sayılı işkolu olan “ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda yapılan değişikliktir. Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanunlarında değişiklik tartışmasının başladığından bu yana yasanın amacı olarak işkollarının birleştirilmesi, sayısının azaltılması şeklinde ifade edilmiştir. Gerek bilim kurulunca yapılan tasarlarda, gerekse üçlü danışma kurullarında görüşmelerinde bu amaç tekrarlanmıştır. Bakanlar Kurulundan çıkan yasa tasarısında da bu durum sabittir ve var olan bir işkolu olarak 17 sayılı işkoluna ilişkin herhangi tartışma yapılmamıştır. Çünkü “ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” yasanın hedefini kendi içinde taşıyan geniş kapsamlı bir işkoludur. Ancak, ne hikmetse, birden bu işkolunun bölünmesine ilişkin bir önerge ile “ticaret, büro” ve “eğitim güzel sanatlar” şeklinde iki farklı işkolu teklif edilerek işkolu bölünmesi gündeme getirilmiştir. Teklif sosyal tarafların görüşü dahi alınmaksızın ve tartışma imkanı bile verilmeden kabul edilmiştir. Oysa bu teklif ile yasanın amacı sakatlanmıştır. Ayrıca, söz konusu değişiklik bu işkolunda örgütlü olan sendikaları ve işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını yok etmekte, önümüzdeki süreçte, halen yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinden işçilerin faydalanmalarını engelleyecek yanlış bir düzenlemedir. Yaklaşık 2,5 milyon işçinin bulunduğu bu işkolunda, büro işleri, büyük perakende satış mağazaları, eğitim kurumları ve bakanlıklar, odalar gibi işyerlerinde örgütlü olan işçilerin toplu pazarlık ve örgütlenme haklarına müdahale edilmektedir. İşkolunun bölünmesi halinde sendikaların örgütlülükleri ve toplu sözleşme hakları doğrudan zarar görecektir. Her şeyden önce sendikaların örgütlü oldukları işyerlerinin ve işletmelerin hangi işkoluna gireceği belirsizleşmiştir. Sendikaları üyeleri arasında tercih yapma zorunluluğuyla karşı karşıya bırakmaktadır. İşçilerin sendika seçme özgürlükleri yasa ile yok edilmektedir. Bunun yanında herhangi bir geçiş düzenlemesi de yapılmamış ve bu nedenle bu işkolunda tam bir kaos yaşanmasına neden olacak bir değişikliğe imza atılmıştır. Bu teklifin bilimsel bir dayanağı olmadığı gibi örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını ortadan kaldıracı bir etkisi olacaktır. Bu nedenle işkolu bölünmesine ilişkin söz konusu teklif yasanın özüne ve ruhuna aykırıdır. Derhal geri çekilmelidir.

İşkolları ile ilgili diğer bir önemli bir sorun olarak işyerlerinin hangi işkollarına gireceğinin tespitine ilişkin yönetmelik ile düzenleme yapılacağını getirilmesidir. Öncelikle, Yönetmelik idare hukukunda idarenin tek taraflı olarak düzenleyebileceği bir mevzuat türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla eğer vesayet kelimesi kullanılacaksa idarenin vesayetine bağlı bir örgütlenme ve toplu pazarlık süreci tanımlanmaktadır. Oysa Tüzük gibi kolaylıkla değiştirilemeyecek, kurallar bütünü getiren bir düzenleme yapılması daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Yine gerekçede asıl iş ve yardımcı işler ayrımı yapılmıştır. Maddenin gerekçesinde de görüleceği üzere işyerlerindeki esnekleşme yoluyla taşeron işçilerinin örgütlenme hakkı ortadan kaldırılmaktadır. Bunun bağlantılı sonucu olarak o işyerindeki işçilerin örgütlenmelerinde de işverenlere haksız bir güç sağlanmaktadır.

Yardımcı hizmetlerde çalışan taşeronların, çırak, stajyer, çağrı üzerine çalışanların, evden çalışanların asıl işteki sendikaya üye olmasının önü açılmalıdır. Nitekim, ILO Uzmanlar Komitesi de bu tür çalışanların sendikalaşması konusunda uyarıda bulunarak mevcut durumun 87 sayılı Sözleşmenin 2. Maddesine aykırı olduğunu belirtmiştir.

5. Sendikalara dış denetim getirilmesi: Yasa tasarısı ile ILO sözleşmelerine aykırı olarak sendikalara yeminli mali müşavir denetimi getirilmiştir. Bu denetim sendikal faaliyetlere dış müdahale olarak tanımlanmasının yanı sıra, özellikle mali ibra yetkisi olmamasına rağmen şubelere de yeminli mali müşavir denetimi getirmesi nedeniyle kendi içinde çelişki taşımaktadır. Aynı şekilde sendikalar açısından mali denetim genel olarak faaliyet dönemi açısından yapılan bir denetim biçimi olmasına rağmen yasa tasarısıyla iki yıllık bir sürede yeminli mali müşavir denetiminin yaptırılmasının düzenlenmiş olması da

anlaşılır değildir. Söz konusu mali denetimin mali açıdan sendikalara oldukça yük getireceği aşıkardır. Aıdat gelirlerinden başka bir gelire sahip olmayan bu kurumların şirketlere mahsus olarak düzenlenen bu sistemle denetime tabi kılınması ve bu denetimin aynı şekilde fiyatlandırılması doğru bir yaklaşım değildir. Özellikle iki yılda bir yapılacak olması da sendikaları mali açıdan zora sokacak bir düzenleme olduğu gibi alt komisyonda denetimin mali ibra yeri olan genel kurulla ilişkisinin kesilmesine ilişkin önerenin hiç tartışılmadan kabul edilmesi de anlaşılammıştır. Herhangi bir sendika Genel Kuruluna sunmadan mali denetim yapma imkanına kavuşmuş olacaktır. Bu da amaçlanan ile gelineen noktanın birbirinden çok ayrı düştüğünü göstermektedir.

6. Örgütlenmenin önündeki engeller: Yasa tasarısında yer alan üyelik ve üyelikten çekilme için noter şartının kaldırılarak e-devlet sisteminin getirilmesi yerinde bir değişikliktir. Ancak, özellikle taşeron işçilerin toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmeleri ve işyerlerinde örgütlü olan sendikalara üye olabilmelerine ilişkin düzenlemelerin eksikliği Türkiye’de kamuda bile sayıları yaklaşık 500,000’i bulan taşeron işçilerinin örgütlenmesinin önünde bir engeldir ve taşeronlaşmanın hali hazırda Türkiye’deki iş kazalarının yüksek düzeye çıkmasına, iş sağlığı ve güvenliği açısından yarattığı ortamın daha da kötüleşmesine neden olacaktır.

7. Sendikal güvenceler: Yasa tasarısı ile Sendika Yöneticilerinin iş akitlerinin hukuki durumunun netleştirilmesi olumlu bir gelişmedir. Ancak sendika temsilcilerine yönelik üçlü danışma kurulunda kabul edilen metnin Bakanlar Kurulunda kabul edilen Kanun tasarısında değiştirilmiş olması ve sendika temsilcilerinin iş güvencesinin ILO’nun 135 sayılı Sözleşmesine aykırı olarak düzenlenmiş olması doğru bir yaklaşım değildir. Benzer şekilde sendikal haklarını kullanarak işten çıkarılan işçilere yönelik tazminat haklarından yararlanmada 30 işçiden az işyerlerinde çalışan işçilerle 6 aylık çalışma şartını yerine getirmeyen işçilerin muaf tutulması da sendikal örgütlenmeyi engelleyici nitelikte olan düzenlemelerdir. Alt komisyonda her iki düzenlemenin de üçlü danışma kurulunda kabul edildiği şekle dönüştürülmesine yönelik önergeler yerinde değişiklikler getirmiştir. Ancak, özellikle sendikal nedenle fesih hallerinde sendikal tazminata hükmedildiği hallerde İş Kanununun 21. Maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminatın ödenmeyeceğine ilişkin alt komisyonda yapılan düzenleme yanlıştır.

8. Taslak, siyasi yasaklarla ilgili düzenlemeleri “olduğu gibi” korumaktadır. Bunun ILO sözleşmelerine uygun bir biçimde yeniden düzenlenerek sendikalara ve sendikacılara siyaset yolunun açılması gerekmektedir.

9. Yasa tasarısının toplu pazarlık sistemine getirdiği çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmeleri yerinde ve olumlu düzenlemelerdir, ancak çerçeve sözleşmelerinin gerçek anlamda gelişmiş ülkelerde uygulandığı şekilde hayata geçebilmesi için bu tür sözleşmelerde çalışma koşullarına, sürelerine ve ücretlere ilişkin düzenlemelerin yapılabilmesinin de önü açılmalıdır. Alt komisyon görüşmeleri esnasında bu yönde verdiğimiz önerge kabul görmemiştir.

10. Toplu pazarlık sistemine yönelik bir diğer konu ise yetki konusudur. Yasa tasarısında ehliyet barajı % 10’dan % 3’e düşürülmüştür. Alt komisyon görüşmelerinde ise bu baraj konusunda verilen bir önerge ile baraj % 1’e düşürülmüştür. Ancak, mevcut Toplu Sözleşme Kanunu’nun en çok eleştirilen maddelerinden birisi olan ve hali hazırdaki sendikaların büyük bir kısmının yaşadığı en büyük sorun olan işkolu barajının kendisi, ILO tarafından 98 sayılı Sözleşmeye aykırı bulunmakta ve barajın tamamen kaldırılmasının yanı sıra konunun kalıcı bir biçimde çözümlenmesi açısından ILO Uzmanlar Komitesi, 98 sayılı Sözleşmeye uygunluk açısından işyeri barajının çağdaş seviyelere ve ILO’nun tavsiyelerine uygun olarak % 30’a düşülmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu yönde değişiklik yapılmasına ilişkin önergelerimiz reddedilmiş ve ILO normlarına aykırı bir düzenleme yapılmıştır.

11. Toplu pazarlık sürecinde yetki itirazı düzenlenirken olumlu tespit yapılması durumunda da olumsuz tespit yazısında da aynı süreç işletilmekte ve mahkemeye itiraz koşulları düzenlenmektedir. Oysa öngörülen yeni kayıt sistemi ve buna bağlı olarak yerleştirilecek yeni düzenlemelerle, Bakanlığın bildireceği tespitlerin “gerçeğe en yakın sonuçlar olacağı” iddia edildiğinden dolayı, olumlu tespitlere işverenin itirazının, zaman kazanmak ve bu hakkı kötüye kullanmak anlamına geleceği kabul edilmelidir. Nitekim, gerek 275 sayılı, gerekse de 2822 sayılı yasaların yaklaşık 48 yıllık uygulanmasında, işverenlerin özellikle ilk kez gerçekleşen örgütlenmelerde işyerinde çoğunluğun olduğunu bilmelerine karşın, kötü niyetle itiraz yolunu seçtikleri ve mahkemelerin işleyişi dolayısıyla sistemin tıkanıp bilinmektedir. Çok küçük işyerlerinde bile yetki tespiti davaları yıllarca sürmekte, bazı durumlarda 6-7 yılı bulmaktadır. Böylece kâğıt üstündeki görünür haklara karşılık fiili olarak, toplu sözleşme hakkının kullanımı engellenmiş olmaktadır. Bu nedenle olumlu tespit yazısına işverenin itirazı durumunda bir an önce sonuç alabilmek ve yasanın amacına uygun bir şekilde işlemleri yürütebilmek için, işyerinde oylama (referandum) yapılarak tespitin demokratik bir biçimde kesinleştirilmesi zorunludur.

12. Artık yetersizliği ve gereksizliği çalışma yaşamının tüm taraflarınca kabul edilmiş olan resmi arabulucu mekanizmasının korunmuş olması ile toplu pazarlık sürecinin uzatılması eleştirilecek unsurlar arasındadır.

13. Benzer biçimde Yüksek Hakem Kuruluna ilişkin maddelerde mevcut yasadaki farklı düzenlemeler söz konusudur. Ancak, 12 Eylül döneminin anti-demokratik kurumunun devam ettiriliyor olması başlı başına eleştirilecek bir konudur. Özgür toplu pazarlık hakkına müdahale anlamına gelen bu düzenlemenin varlığını koruyor olması, grev oylamasından greve hayır çıkması durumunda, YHK’ya zorunlu başvuru düzenlenmesi ve grev ertelemelerinde YHK’ya zorunlu başvuru koşulu getirilmesi de anti-demokratik bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu düzenlemeler ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesine aykırılık halinin devamı niteliğindedir.

14. Grev haklarına ilişkin esaslı hiçbir değişikliğin yapılmamış olması bu tasarının yetersizliğinin bir başka göstergesidir. Kanundışı grev tanımının değiştirilmemesi, işyerindeki her türlü demokratik tepkinin kanundışı grev olarak tanımlanması ve bu çerçevede içerisinde getirilen yaptırımlar ve cezalar demokratik hak kullanımını zedelemektedir. Aynı şekilde kanuni bir grev esnasında 2822 sayılı Yasa ile getirilen kısıtlamaların kaldırılmaması da bu görüşümüzü destekler niteliktedir. Kolektif haklarının kullanımının engellenmesi ya da demokratik hak arayışlarının kanundışı grev olarak değerlendirilmesi anti-demokratik ve baskıcı bir görüşü yansıtmaktadır. İlk bakışta siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevlerinin yasak olduğuna ilişkin düzenlemenin kaldırılmış olması bu tür grevlerin serbest bırakıldığına ilişkin bir kanı ortaya çıkarabilir. Ancak, taslakta kanuni grev tanımının yapılarak sadece menfaat uyuşmazlıkları halinde yapılan grevin kanuni grev olarak tanımlanmış olması, hak grevi türlerinin kanun dışı grev tanımının içerisine alındığını göstermektedir. AKP 2010 yılındaki Anayasa referandumunda halka Anayasa’da bu tür grevlere yönelik yasakların kalkacağı beyanında bulunmasına rağmen yasakların devam ettiği görülmektedir. Özellikle dayanışma grevleri, hükümet politikalarını protesto etmek için yapılan eylemlerin ve genel grev gibi grev türlerinin yasaklanması, ILO sözleşmelerine ve Avrupa Sosyal Şartına da aykırı bir durum ortaya çıkarmaktadır. ILO Uzmanlar Komitesi söz konusu tasarıda iş yavaşlatma, işyeri işgali, uyarı grevi, verimi düşürme gibi eylem ve grev türlerinin de hak olarak tanınması gerektiğini ifade etmektedir.

15. Grev yasaklarına ilişkin düzenlemeler de ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesine aykırı bir biçimde devam etmektedir. Taslakta grev yasaklarına ilişkin önemli değişiklikler bulunmaktadır. Özellikle, su, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde, noterlik hizmetlerinde, şehirdışı deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu taşıma işlerinde, aşı ve serum imal eden müesseselerle, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde, bankacılık hizmetlerinde grev yasakları kaldırılmış olması anlamlıdır. Ancak yeterli değildir. Özellikle 98 sayılı ILO Sözleşmesine ve doktrine göre şehir içi ulaşım, doğalgaz üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işleri, petrol işlerinde ve MSB tarafından işletilen askeri işyerlerinde grev yasağının devam etmesi doğru değildir. Bu tür işlerde kamu yararını veya genel sağlığı etkileme durumu bulunmamaktadır. ILO özellikle grev yasağı konusunda ana kıstaslar olarak işler bazında devlet otoritesini kullanan devlet memurları ve kelimenin tam anlamıyla hizmetin kesintiye uğraması halinde yaşamı, kişisel güvenliği ve toplumun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehlikeye düşürebilecek temel hizmetlerde grevin yasaklanabileceğini belirtmektedir. Alt komisyon görüşmeleri esnasında grev yasaklarına ilişkin verilen bir önerge ile MSB’ye bağlı askeri işyerleri grev yasağı kapsamına çıkarılırken şehir içi su şebekesi ve bankacılık hizmetleri yeniden grev yasağı kapsamına alınmıştır. Aynı konu ile ILO normlarına uygun bir düzenlemeyi içeren teklifimiz ise kabul görmemiştir. Grev yasaklarının kaldırılarak ILO normlarına uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

16. “Toplum zararı ve milli servetin tahrip edilmesi” gibi belirsiz olan geniş ifadelerle grevin veya lokaytın bir tarafın veya Çalışma Bakanlığının başvurusu üzerine Bakanlar Kurulunca durdurulması özgür toplu pazarlık hakkına müdahaledir. Toplu pazarlık sürecinde yoruma açık belirsiz bir ifade ile sendikanın elindeki tek silah olan grev hakkına müdahale edilmesi, toplu pazarlık sisteminin özgür olması ilkesine aykırılığından dolayı 87 ve 98 sayılı sözleşmelere aykırılık teşkil eder. Bu nedenle kaldırılması gerekmektedir.

17. Taslaktaki inanılması zor olan bir başka düzenleme ise havacılık işkoluna ilişkindir. Yapılan düzenleme ile hava işkolunda grev uygulaması esnasında işletmenin faaliyetinin % 40 düzeyinde devam etmesi düzenlendiği gibi çalışacak işçilerin sayısının, niteliğinin, çalışma yerlerinin belirlenmesinde de işveren yetkili kılınmıştır. Bunun anlamı havayolları işletmelerinde fiilen grev hakkının kullanılamamasıdır. Bu düzenleme fiili grev yasağı anlamına gelmektedir. Özellikle, grevin niteliği açısından ne bir sağlık durumu ne de bir güvenlik durumu bulunmaktadır. Tamamen ticari bir faaliyettir. Bu nedenle böyle bir düzenleme grev hakkının kullanımını engelleyici bir müdahale olarak tanımlanabilir. ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesine de açıkça aykırılık taşımaktadır. Alt komisyon görüşmeleri esnasında söz konusu fiili grev yasağının kaldırılması yerinde bir düzenleme olmuştur.

18. Yasa tasarısında “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.” hükmü de aynı şekilde Bakanlık Taslağında olmamasına rağmen Bakanlar Kurulunca TBMM’ye sevk edilen taslağa eklenmiştir. Bu da grev hakkını kısıtlayıcı bir düzenlemedir. Grev hakkının barışçıl yollarla uygulanmasını zedeleyici uygulamalar hukuken ILO Sözleşmelerine aykırı olduğu gibi greve çıkan işçilerin bu tür durumlarda kendilerini ifade etmeleri veya barışçıl yollarla bu süreçte barınma vasıtalarından yararlanma haklarının yasaklanması demokratik bir uygulama da değildir. Bu yasağın kaldırılması gerekir. Nitekim alt komisyon görüşmelerinde yasağın kaldırılmasına ilişkin verilen ortak önergelerin kabul görmesi yerinde olmuştur.

Sonuç olarak, söz konusu Yasa Tasarısı, demokratikleşme ve ILO normlarına uygunluk sağlama amacıyla hazırlandığı ifade edilse dahi bu tür yaklaşım ve amaç taşımamaktadır. 87, 98 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerine uygun bir yasa değişikliği yapılmalıdır. İşkolu barajı ve işkollarıyla ilgili olarak demokratik ve adaletli bir sistemin devreye sokulması gerekmektedir. Sendikaların örgütlenmesinin önünü açan düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Grev hakkının kullanılmasına ilişkin anti-demokratik hükümler kaldırılmalıdır. Toplu pazarlık ve grev prosedürü yeniden gözden geçirilmelidir. Grev yasakları ve ertelemeleri objektif ve ILO normlarına uygun bir biçimde düzenlenmelidir. Hak grevi, dayanışma grevi, genel grev, siyasi amaçlı grev gibi mekanizmalar devreye sokulmalıdır. Yasa tasarısı bu hedeflerin uzağındadır ve 12 Eylülün yasakçı zihniyeti devam etmektedir. Bu nedenle alt komisyonun çoğunluk görüşlerine yukarıda belirttiğimiz nedenlerle katılmamız mümkün olmamıştır.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun bilgisine saygıyla sunulur.

05.03.2012

Süleyman Çelebi
İstanbul

Candan Yüceer
Tekirdağ

MUHALEFET ŞERHİ

(31/01/2012 tarihinde TBMM Gündemine sevk edilen Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı hakkında)

Ülkemizde çalışma yaşamını doğrudan ilgilendiren Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı AB normlarına uygun çağdaş çalışma yaşamını tesis etme gerekçesiyle gündeme getirilmiştir. Ancak kanun tasarısının içeriğine baktığımızda genel gerekçesinde bahsedilen amacının çok uzağında olduğunu görmekteyiz.

Söz konusu yasa tasarısının bazı konulardaki eleştirileri giderdiği görülse dahi ana eleştiri konularında eksikliklerin giderilmediği, hatta yeni aykırılıklar ve yasaklar geldiği görülmektedir.

Bahse konu yasa tasarısı ILO sözleşmelerinin çok gerisinde çalışma yaşamına yenilik getirmekten uzak, hatta bazı hak ve özgürlükleri kısıtlayan düzenlemeler içermektedir.

Tasarının Alt Komisyonadaki görüşmeleri esnasında verdiğimiz değişiklik önergelerinin dikkate alınmaması demokrasi ve çoğulculuk anlayışınızın bir göstergesidir. Bu nedenle muhalefet şerhi marifetiyle görüşlerimizi ifade etme imkanı doğmuştur.

- Getirilen bu düzenle ile mevcut bağımsız sendikaların kapatılması, yetkilerinin sınırlandırılması, sendikal faaliyetlerinin engellenmesi söz konusu olabilecektir. Halbuki sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere uygun olarak herkese tanınan bir hak olmalıdır. Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması başlıklı maddede işverenlere ait ibaresinin çıkarılmaması, aynı işverenin birden fazla işyerinde çalışan işçilerin o iş yerinde yetkili farklı sendikalara üyeliği engellenmiş olmakta ve sendika üyeliğinde hak daraltılması yaratılmaktadır.

- Yasa tasarısında sendika kavramı yerine kuruluş kavramının getirilmesi uygun olmamıştır. Bu düzenleme ile uluslararası alanda kabul gören sendika kavramının içi boşaltılmaktadır.

- Tasarıda sendikaların birden fazla işkolunda faaliyet göstermelerine imkan tanınması yerine mevcut sınırlama sürdürülmüştür.

- Tasarıda mevcut işkolları sayısı azaltılarak 28’den 18’e düşürülmüştür. Ancak, yapılan değişikliğin uluslararası sözleşmelere uygun olup olmadığı tartışmalıdır. ILO’nun standartları uluslararası bir bağlayıcılık ve tek tiplilik esası öngörmemektedir. İşkolu sayısı hangi gerekçelerle 18 olarak tanımlandığı açıklanmalıdır.

- Sendikaların örgütlü oldukları işyerlerinin ve işletmelerin hangi işkoluna gireceği belirsizleşmiştir.

- Sendikaları üyeleri arasında tercih yapma zorunluluğuyla karşı karşıya bırakmaktadır. İşçilerin sendika seçme özgürlükleri yasa ile yok edilmektedir.

- İşkolları ile ilgili önemli bir sorun da işyerlerinin hangi işkollarına gireceğinin tespitine ilişkin yönetmelik ile düzenleme yapılacağıın getirilmesidir. Öncelikle, Yönetmelik idare hukukunda idarenin tek taraflı olarak düzenleyebileceği bir mevzuat türü olarak karşımıza çıkmaktadır esnekleşme yoluyla taşeron işçilerinin örgütlenme hakkı ortadan kaldırılmaktadır.

- Yasa tasarısı ile ILO sözleşmelerine aykırı olarak sendikalara yeminli mali müşavir denetimi getirilmiştir. Sendika ve konfederasyonların genel kurulları 4 yılda bir yapıldığı için 2 yılda bir yapılacak yeminli mali müşavir denetimi, sendikalara sadece ek mali yük getirecek ve genel kurullarda 2 yıllık iki rapor konuşulacağı için karmaşaya neden olacaktır.

- Yasa tasarısında yer alan üyelik ve üyelikten çekilme için noter şartının kaldırılarak e-devlet sisteminin getirilmesi yerinde bir düzenlemedir. Üyelikten çıkışta noterle beraber e-devlet şifresi uygulamasının 2 yıl birlikte uygulanacağı bir geçiş süreci bir takım sıkıntıları giderebilir.

- Yasa tasarısı ile sendika temsilcilerinin iş güvencesinin ILO’nun 135 sayılı Sözleşmesine aykırı olarak düzenlenmiş olması doğru bir yaklaşım değildir. Benzer şekilde sendikal haklarını kullanarak işten çıkarılan işçilere yönelik tazminat haklarından yararlanmada 30 işçiden az işyerlerinde çalışan işçilerle

6 aylık çalışma şartını yerine getirmeyen işçilerin muaf tutulması da sendikal örgütlenmeyi engelleyici nitelikte olan düzenlemelerdir. Alt komisyonda her iki düzenlemenin de üçlü danışma kurulunda kabul edildiği şekle dönüştürülmesine yönelik önergeler yerinde değişiklikler getirmiştir. Ancak, özellikle sendikal nedenle fesih hallerinde sendikal tazminata hükmedildiği hallerde İş Kanununun 21. Maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminatın ödenmeyeceğine ilişkin alt komisyonda yapılan düzenleme yanlıştır.

- Toplu pazarlık sistemine yönelik bir diğer konu ise yetki konusudur. Yasa tasarısında ehliyet barajı % 10'dan % 3'e düşürülmüştür. Alt komisyon görüşmelerinde ise bu baraj konusunda verilen bir önerge ile baraj % 1'e düşürülmüştür. Ancak, Mevcut Toplu Sözleşme Kanunu'nun en çok eleştirilen maddelerinden birisi olan ve hali hazırdaki sendikaların büyük bir kısmının yaşadığı en büyük sorun olan işkolu barajının kendisi, ILO tarafından 98 sayılı Sözleşmeye aykırı bulunmakta ve barajın tamamen kaldırılmasının yanı sıra konunun kalıcı bir biçimde çözümlenmesi açısından ILO Uzmanlar Komitesi, 98 sayılı Sözleşmeye uygunluk açısından işyeri barajının çağdaş seviyelere ve ILO'nun tavsiyelerine uygun olarak % 30'a düşülmesi gerektiğini belirtmektedir. Önerge ile %1'e düşürülen ehliyet barajının tamamen kaldırılması en doğru karar olacaktır.

- Grev yasaklarına ilişkin düzenlemeler de ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesine aykırı bir biçimde devam etmektedir. Taslakta grev yasaklarına ilişkin önemli değişiklikler bulunmaktadır. Özellikle, aşı ve serum imal eden müesseselerle, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıklı ilgili işyerlerinde, şehir dışı deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma işlerinde noterlik hizmetlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde, su, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde, bankacılık hizmetlerinde grev yasakları kaldırılmış olması anlamlıdır. Ancak yeterli değildir. Özellikle 98 sayılı ILO Sözleşmesine ve doktrine göre şehir içi ulaşım, doğalgaz üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işleri, petrol işlerinde ve MSB tarafından işletilen askeri işyerlerinde grev yasağının devam etmesi doğru değildir. Bu tür işlerde kamu yararını veya genel sağlığı etkileme durumu bulunmamaktadır. ILO özellikle grev yasağı konusunda ana kıstaslar olarak işler bazında devlet otoritesini kullanan devlet memurları ve kelimenin tam anlamıyla hizmetin kesintiye uğraması halinde yaşamı, kişisel güvenliği ve toplumun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehlikeye düşürebilecek temel hizmetlerde grevin yasaklanabileceğini belirtmektedir. Alt komisyon görüşmeleri esnasında grev yasaklarına ilişkin verilen bir önerge ile MSB'ye bağlı askeri işyerleri grev yasağı kapsamına çıkarılırken şehir içi su şebekesi ve bankacılık hizmetleri yeniden grev yasağı kapsamına alınmıştır. Aynı konu ile ILO normlarına uygun bir düzenlemeyi içeren teklifimiz ise kabul görmemiştir. Grev yasaklarının kaldırılarak ILO normlarına uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

- Taslaktaki inanılması zor olan bir başka düzenleme ise havacılık işkoluna ilişkindir. Yapılan düzenleme ile hava işkolunda grev uygulaması esnasında işletmenin faaliyetinin % 40 düzeyinde devam etmesi düzenlendiği gibi çalışacak işçilerin sayısının, niteliğinin, çalışma yerlerinin belirlenmesinde de işveren yetkili kılınmıştır. Bunun anlamı havayolları işletmelerinde fiilen grev hakkının kullanılamamasıdır. Bu düzenleme fiili grev yasağı anlamına gelmektedir. Özellikle, grevin niteliği açısından ne bir sağlık durumu ne de bir güvenlik durumu bulunmaktadır. Tamamen ticari bir faaliyettir. Bu nedenle böyle bir düzenleme grev hakkının kullanımını engelleyici bir müdahale olarak tanımlanabilir. ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesine de açıkça aykırılık taşımaktadır. Alt komisyon görüşmeleri esnasında söz konusu fiili grev yasağının kaldırılması yerinde bir düzenleme olmuştur.

İşveren, işçi ve sendikalarla çalışma barışının tam olarak sağlanamayacağı düşüncesi ile tasarıya muhalifim.

05.03.2012

Ali Öz

Mersin

ALT KOMİSYONUN KABUL ETTİĞİ METİN
TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ KANUNU TASARISI

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usûl ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usûl ve esasları düzenlemektir.

Tanımlar

MADDE 2- (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
 - b) Çerçeve toplu iş sözleşmesi: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında, işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi,
 - c) Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığını,
 - ç) Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini,
 - d) İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi,
 - e) İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününe yönetenler ile bunların yardımcılarında birini,
 - f) Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu,
 - g) Kuruluş: Sendika ve konfederasyonları,
 - ğ) Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,
 - h) Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi,
 - 1) Üst kuruluş: Konfederasyonları,
 - i) Yönetici: Kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini,
- ifade eder.
- (2) İşveren vekilleri bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılırlar.
- (3) Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.
- (4) İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümler bakımından işçi sayılırlar.

İKİNCİ BÖLÜM

Kuruluş Esasları ve Organlar

Kuruluş serbestisi

MADDE 3- (1) Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usûl ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.

(2) Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.

İşkolları

MADDE 4- (1) İşkolları bu Kanuna ekli (1) Sayılı Cetvelde gösterilmiştir.

(2) Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.

(3) Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

İşkolunun tespiti

MADDE 5- (1) Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren onbeş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.

(3) İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.

Kuruculuk şartları

MADDE 6- (1) Fiil ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

(2) İşveren sendikasının kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de birinci fıkrada belirtilen şartlar aranır.

Kuruluş usûlü

MADDE 7- (1) Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları; üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararları dilekçeye eklenir.

(2) Vali, tüzük ve kurucuların listesini onbeş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü onbeş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder.

(3) Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir.

(4) Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir.

(5) Tüzük değişiklikleri ikinci fıkra hükmüne göre ilan edilir. Tüzük değişikliği ve kanuna aykırılık veya eksikliğin bulunduğu diğer işlemlerde de yukarıdaki hükümler uygulanır.

Kuruluşların tüzüğü

MADDE 8- (1) Kuruluşların tüzüklerinde aşağıdaki hususların yer alması gerekir:

- a) Adı, merkezi ve adresi,
- b) Amacı,
- c) Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu,
- ç) Sendika kurucularının ad ve soyadları, kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri,
- d) Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları,
- e) Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, oy kullanmaları, çalışma usûl ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları,
- f) Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usûl ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları,
- g) Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usûl ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği,
- ğ) Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usûl ve esaslar,
- h) Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usûl ve esaslar,
- ı) İç denetim usulleri,
- i) Tüzüğün değiştirilme usûlleri,
- j) Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli,
- k) Organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri.

Organlara dair ortak hükümler

MADDE 9- (1) Kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az ondokuzdan fazla ve şubelerinin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz. Genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.

(2) Kuruluşlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilir. Ancak genel kurul ile yönetim, denetim ve disiplin kurullarının görev ve yetkileri bu organlara devredilemez.

(3) Kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6 ncı maddede aranan şartlara sahip olmak gerekir. Bu şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir.

(4) Genel kurul dışındaki organlara seçilen üyelerin ad ve soyadları ile açılan ve kapatılan şubeler ilgili valiliğe bildirilir ve 7 nci maddenin ikinci fıkrasına göre ilan edilir.

(5) Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 6 ncı maddede sayılan suçlardan biri ile mahkûm olmaları hâlinde görevleri kendiliğinden sona erer.

(6) Kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulur.

(7) Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, genel kurul dışında kalan organlar için; toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur.

Genel kurulun oluşması

MADDE 10- (1) Kuruluşların genel kurulu, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşur. Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılır.

(2) Delege sıfatı, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder.

(3) Delege seçiminin usul ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenir. Ancak tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz.

Genel kurulun görev ve yetkileri

MADDE 11- (1) Genel kurulun görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Organların seçimi,
- b) Tüzük değişikliği,
- c) Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- ç) Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi,
- d) Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası,
- e) Bütçenin kabulü,
- f) Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi,
- g) Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- ğ) Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,
- h) Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- ı) Birleşme veya katılma,
- i) Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,
- j) Kuruluşun feshi,
- k) Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama.

(2) Şube genel kurulları, sadece birinci fıkranın (a), (ç), (d) ve (k) bentlerinde belirtilen görevleri yerine getirir. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.

Genel kurulun toplantı zamanı

MADDE 12- (1) Kuruluşların ilk genel kurulu tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren altı ay içinde yapılır.

(2) Olağan genel kurul en geç dört yılda bir toplanır.

(3) İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu ile denetleme kurulu raporunun ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden onbeş gün önce gönderilmesi zorunludur.

(4) Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır.

(5) Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

(6) Yukarıdaki hükümlere aykırı hareket eden kuruluş veya şube yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla işten el çektirilir. Mahkeme, ayrıca genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Genel kurulun toplantı ve karar yeter sayıları

MADDE 13- (1) Genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok onbeş gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olamaz.

(2) Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez.

(3) Genel Kurulun karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hâllerinde karar yeter sayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur.

Genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar

MADDE 14- (1) Genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.

(2) Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az onbeş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir.

(3) Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili kuruluş veya şubeye verir. İlgili kuruluş onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi üç gündür.

(4) İlan süresi içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacak itirazlar en geç iki gün içinde incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hâkim tarafından onaylanarak ilgili kuruluş veya şubeye gönderilir.

(5) Seçim kurulu başkanlığı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki üye belirleyerek seçim sandık kurulunu oluşturur. Seçim sandık kurulu yedek başkan ve üyeleri de aynı şekilde belirlenir. Seçim sandık kurulu, seçimlerin yapılması ve oyların sayımı ile görevlidir.

(6) Seçimlerde aday olanların listeleri, başkanlık divanınca düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanlığına mühürlenmek üzere verilir.

(7) Listede adı bulunanlar, resmî kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanır. Oy, sandık kurulu başkanı tarafından adayları gösteren ve seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır.

(8) Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit edilir ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulur.

(9) Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir nüshası ile birlikte üç ay süreyle saklanmak üzere yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir. Seçim sonuçları anılan başkanlık tarafından derhal ilan edilir ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirilir.

(10) Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş sayılır.

(11) Seçimde görev alan seçim kurulu ve seçim sandık kurulu üyelerine 26/4/1961 tarihli ve 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda belirtilen esaslara göre ilgili kuruluşça ücret ödenir.

Seçimlere itiraz

MADDE 15- (1) Genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, 14 üncü madde hükümlerine göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir.

(2) Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri, kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usûlsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir. Dava basit yargılama usûlüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurul kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler.

Genel kurul dışında yapılan delege seçimi

MADDE 16- (1) Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.

(2) Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler onbeş gün içinde yenilenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Üyelik

Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması

MADDE 17- (1) Onbeş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.

(2) Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilir.

(3) Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.

(4) Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.

(5) Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır.

Üyelik aidatı

MADDE 18- (1) Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usûl ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir.

(2) Üyelik ve dayanışma aidatları yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.

(3) Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür.

(4) Üye aidatının tahsiline ilişkin usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınması

MADDE 19- (1) İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

(2) Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi elektronik ortamda eşzamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır.

(3) Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.

(4) Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

(5) İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer.

(6) Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malûllük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malûllük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.

(7) İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

(8) İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez.

(9) İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.

(10) Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silâh altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.

(11) Üyeliğin kazanılması ile üyeliğin sona ermesine ilişkin usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Üst kuruluşlara üyelik

MADDE 20- (1) Üst kuruluş üyeliğine başvuru genel kurul kararına bağlıdır. Üst kuruluş üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılır. Aynı zamanda birden fazla üst kuruluşla üye olunamaz. Aksi hâlde sonraki üyelikler geçersizdir.

(2) Üst kuruluş üyeliğinden çekilme genel kurul kararına bağlıdır. Çekilme, üst kuruluşla bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır.

(3) Üst kuruluş üyeliğinden çıkarılma, üst kuruluş genel kurulu kararıyla olur.

(4) Üye olma, çekilme ve çıkarılma kararları, üst kuruluş tarafından bir ay içerisinde Bakanlığa bildirilir.

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik

MADDE 21- (1) Kuruluşlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir, işbirliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya kabul edebilir ve dış temsilcilik açabilir.

(2) Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye’de temsilcilik açabilir ve üst kuruluşlara üye olabilir.

(3) Yukarıdaki fıkralara aykırılık hâlinde İçişleri Bakanlığınca üyeliğin iptal edilmesi, temsilciliğin faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için, kuruluş merkezinin veya temsilciliğin bulunduğu yerde dava açılabilir.

(4) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları Türkiye’de kurulu üst kuruluşlara üye olabilir.

Kuruluşların katılması veya birleşmesi

MADDE 22- (1) Bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşla katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşla kendiliğinden geçer.

(2) Aynı nitelikteki bir kuruluşla birleşen kuruluşların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer.

(3) Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olur.

(4) Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen kuruluş, durumu bir ay içerisinde Bakanlığa bildirir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Güvenceler

İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi

MADDE 23- (1) İşçi kuruluşu yönetim kurulunda görev aldığı için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemaksızın fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

(2) İş sözleşmesi askıya alınan yönetici, görevinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

(3) Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

MADDE 24- (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilğe atanma halinde de uygulanır.

(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

(5) Bu madde hükümleri işverenle iş ilişkisi devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

Sendika özgürlüğünün güvencesi

MADDE 25- (1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tâbi tutulamaz.

(4) İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

(5) Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. Bu durumda işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal tazminat, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı değildir. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez. Ancak sendikal tazminata karar verilmesi halinde 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ispat ettiği nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Faaliyetler

Kuruluşların faaliyetleri

MADDE 26- (1) Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek serbestçe faaliyette bulunur.

(2) Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.

(3) Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür.

(4) Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ilâ onikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, yazılı onaylarına bağlıdır.

(5) Kuruluşlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz.

(6) İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.

(7) Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz.

(8) Kuruluşlar ticaretle uğraşamaz. Ancak, kuruluşlar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir.

(9) Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.

İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri

MADDE 27- (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

(2) Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır.

(3) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

(4) İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

ALTINCI BÖLÜM

Kuruluşların Gelirleri, Denetimi ve Kapatılması

Kuruluşların gelirleri ve giderleri

MADDE 28- (1) Kuruluşların gelirleri;

- a) Üyelik ve dayanışma aidatları,
- b) Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
- c) Bağışlar,
- ç) Malvarlığı gelirleri, malvarlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan, ibarettir.

(2) Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.

(3) İşçi kuruluşları, işverenler ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Kuruluşlar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir. Nakdi yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.

(4) Yukarıdaki hükümlere aykırı olarak yardım ve bağış alınması hâlinde üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla, alınan yardım Hazineye aktarılır.

(5) Kuruluşlar, tüm nakdi gelirlerini bankaya yatırmak zorundadır. Zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları nakit miktarı genel kurullarınca belirlenir.

(6) Kuruluşlar, gelirlerini bu Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamaz veya bağışlayamaz.

(7) Kuruluşlar, yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla, yurtiçi ve yurtdışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunabilir.

Kuruluşların denetimi ve şeffaflık

MADDE 29- (1) Kuruluşların denetimi, kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre denetleme kurulları tarafından yapılır. Denetimde, yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenir.

(2) Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri, en geç iki yılda bir 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılır. Bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

(3) Kuruluşlar; faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhal yayımlar.

(4) Kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorundadır.

(5) İç ve dış denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşleri alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Tutulacak defter ve kayıtlar

MADDE 30- (1) Kuruluşlar, aşağıda yazılı defter ve kayıtları tutmak zorundadır.

- Üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri,
- Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu karar defterleri,
- Gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri,
- Aidat kayıtları, yevmiye ve envanter defterleri ile defterikebir,
- Gelirlere ilişkin kayıt ve defterler.

(2) 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir.

(3) Kuruluşların tutmak zorunda oldukları dosya, üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri, defter ve kayıtlar ile bunların tutulmasındaki usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Kapatma

MADDE 31- (1) Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir.

(2) Yukarıdaki fıkra uyarınca açılan davalar nedeniyle mahkeme, yargılama süresince talep üzerine veya resen kuruluşun faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilir.

(3) Yukarıdaki hükümler veya bu Kanunda öngörülen diğer faaliyeti durdurma hâllerinde, kuruluşların mallarının yönetimi ve çıkarlarının korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır.

Kuruluşun sona ermesi hâlinde malların devri

MADDE 32- (1) Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın malvarlığı bu Kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluş ya da üyesi bulunduğu üst kuruluş; üst kuruluş üyesi değilse aynı nitelikteki bir üst kuruluş bırakılabilir. Üst kuruluşun sona ermesi hâlinde, malvarlığı üyesi bulunan kuruluşlara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması hâlinde feshe karar veren genel kurul, malvarlığını yukarıdaki esaslara göre devredebilir.

(2) Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih hâlinde genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi hâlinde tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumuna devredilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları

Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve toplu iş sözleşmesinin içeriği

MADDE 33- (1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

(2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.

(3) Çerçeve toplu iş sözleşmesi, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.

(4) Çerçeve toplu iş sözleşmesi, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.

(5) Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve toplu iş sözleşmeleri, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi

MADDE 34- (1) Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

(2) Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.

(3) Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay onbeş gün içinde kesin olarak karar verir.

Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi

MADDE 35- (1) Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.

(2) Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

(3) Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

(4) Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

Toplu iş sözleşmesinin hükmü

MADDE 36- (1) Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

(2) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Tarafların durumunda değişiklik

MADDE 37- (1) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.

(2) Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır.

(3) Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

MADDE 38- (1) İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise, devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralınan işyerinde toplu iş sözleşmesi yok ise toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmıyaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

(2) Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma

MADDE 39- (1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

(2) Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

(3) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

(4) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

(5) Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.

(6) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

(7) Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile işyerinin bütününe yöneten işveren vekilleri ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

(8) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.

Teşmil

MADDE 40- (1) Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü onbeş işgünü içinde bildirir.

(2) Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete’de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete’de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez.

(3) Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar.

(4) Bakanlar Kurulu teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir.

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

(6) Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınmaz.

(7) Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması

Yetki

MADDE 41- (1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır.

(2) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

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

(4) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

(5) Yayımindan itibaren onbeş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı onbeş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini onbeş gün içinde kesin olarak karara bağlar.

(6) Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.

Yetki tespiti için başvuru

MADDE 42- (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı işgünü içinde bildirir.

(3) Başvuruda bulunan işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işverenin başvurusu hâlinde, işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Yetki tespiti ile ilgili usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Yetki itirazı

MADDE 43- (1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz.

(3) İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddî hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından onbeş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı işgünü içinde yetkili olup olmadığına tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Yetki belgesi

MADDE 44- (1) Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse, sürenin bitimini takip eden altı işgünü içinde, yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde, ilgili sendikaya Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi

MADDE 45- (1) Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırkbeş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir.

(2) Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

Toplu görüşmeye çağrı

MADDE 46- (1) Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhal görevli makama bildirilir.

(2) Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(3) Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

Toplu görüşmenin başlaması ve süresi

MADDE 47- (1) Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhal belirlenir ve taraflara bildirilir.

(2) İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

(3) Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması, tevdi edilmesi ve işyerinde ilânı

MADDE 48- (1) Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa beş nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve üç nüshası altı işgünü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa, bir nüshasını da Türkiye İstatistik Kurumuna gönderir.

(2) İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü

Uyuşmazlığın tespiti

MADDE 49- (1) Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı işgünü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Arabuluculuk

MADDE 50- (1) Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı işgünü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.

(2) Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur.

(3) Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

(4) Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa 48 inci madde hükümleri uygulanır.

(5) Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam tutanağı en geç üç işgünü içinde taraflara tebliğ eder.

(6) Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür.

(7) Görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirler.

Yüksek Hakem Kuruluna başvurma

MADDE 51- (1) Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

(2) Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Özel hakeme başvurma

MADDE 52- (1) Taraflar anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir.

(2) Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tâbidir.

(3) Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanunî hakemlik hükümleri uygulanmaz. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

(4) Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilir.

Yorum davası ve eda davasında faiz

MADDE 53- (1) Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

ONUNCU BÖLÜM

Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları

Kuruluşu

MADDE 54- (1) Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakan dairesi başkanının başkanlığında,

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

b) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

c) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü,

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

d) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden,

oluşur. Ancak uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonun farklı olması hâlinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu bir başka işveren sendikaları konfederasyonu bulunması hâlinde de sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır.

(2) Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilir ve yeniden seçilmeleri mümkündür. İşçi ve işverenler adına seçilecek üyelere 6 ncı maddedeki kurucular için öngörülen şartlar aranır.

(3) Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek üye seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Bakanlıkça ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

Yönetim yapısı

MADDE 55- (1) 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.

(2) Yüksek Hakem Kurulunun talebi üzerine Başbakanlıkça yeteri kadar raportör ve uzman atanır veya görevlendirilir. Ancak, işçi veya işveren kuruluşlarında çalışmakta olanlar, raportör veya uzman olarak görevlendirilemez.

Çalışma esasları

MADDE 56- (1) Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı işgünü içinde başkan ve en az beş üyenin katılımı ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelere biri alır.

(2) Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı dosya üzerinde inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer Yüksek Hakem Kurulunun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında 6100 sayılı Kanunun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla Kurulda dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir.

(3) Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

(4) Bu madde gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek Bakanlık bütçesine konulur.

Hakeme ve arabulucuya başvurma yönetmeliği

MADDE 57- (1) Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usûl ve esasları; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar; bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usûl hükümleri; arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmeleri Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

ONBİRİNCİ BÖLÜM

Grev ve Lokavt

Grevin tanımı

MADDE 58- (1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.

Lokavtın tanımı

MADDE 59- (1) İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir.

(3) Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışıdır.

Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması

MADDE 60- (1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhal ilân edilir.

(4) Bildirilen tarihte 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.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir.

(6) Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.

(7) Kanunî grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.

Grev oylaması

MADDE 61- (1) Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dördte birinin ilan tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde grev oylaması yapılır.

(2) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60 ncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

(5) Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir.

(6) Grev oylamasının usûl ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Grev ve lokavt yasakları

MADDE 62- (1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

(2) Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı işgünü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

(3) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

Grev ve lokavtın ertelenmesi

MADDE 63- (1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanunî bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin altıncı fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Grev ve lokavtın uygulanması

MADDE 64- (1) İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiç bir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

(2) Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır.

(3) Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz.

(4) Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu fıkraya göre işlerin görülmesinde 68 inci madde hükümleri uygulanır.

(5) Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddî zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur.

Kanunî grev ve lokavta katılamayacak işçiler

MADDE 65- (1) Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamül ve mamül maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanunî grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.

(2) Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilân edilir ve bu ilânın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilân hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme altı işgünü içinde kesin olarak karar verir.

(3) Grev ve lokavta katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanunî süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilir. Görevli makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hâllerde görevli makam resen tespitte bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı taraflardan her biri mahkemeye altı işgünü içinde itiraz edebilir. Mahkeme altı işgünü içinde kesin olarak karar verir.

(4) Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev ve lokavt kararının bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükmeye tâbi tutulamaz.

(5) İşveren, grev ve lokavta katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

Grev hakkının ve lokavtın güvencesi

MADDE 66- (1) Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

(2) Kanunî bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez.

(3) Grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanır.

Kanunî grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi

MADDE 67- (1) Kanunî greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanunî lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

(2) İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavt başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65 inci maddenin beşinci fıkrası hükmü uygulanır.

(3) Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.

İşçi alma ve başka işe girme yasağı

MADDE 68- (1) İşveren, kanunî bir grev veya lokavt süresince, 67 nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

(2) Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmaz.

(3) Kanunî bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanunî haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.

Kanunî grev ve lokavtın konut haklarına etkisi

MADDE 69- (1) İşveren, kanunî bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez.

(2) İşveren, bu konutlarda oturan işçilerden, grev ve lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir.

(3) 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 70- (1) Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devam teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

(2) Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluştaki veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

(3) Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür.

Tespit davası

MADDE 71- (1) Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karara bağlar. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder.

(2) Hâkim tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına karar verebilir.

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması

MADDE 72- (1) Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.

(2) Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere 70 inci madde hükümlerinden yararlanma hakkı verir.

Grev ve lokavt gözcüleri

MADDE 73- (1) İşyerinde grev ilân etmiş olan işçi sendikası, kanunî bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir.

(2) Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz.

(3) İşyerinde lokavt ilân etmiş olan işveren sendikası, kanunî bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler gönderebilir.

Grev ve lokavt hâlinde mülkî amirin yetkileri

MADDE 74- (1) Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksamaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak tedbirleri alır.

(2) Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülkî amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanunî bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz.

Grev ve lokavtı sona erdirmeye kararı

MADDE 75- (1) Kanunî bir grev veya lokavtı sona erdirmeye kararı, kararı alan tarafça ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir.

(2) Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilân edilir. Kanunî grev ve lokavt, ilânın yapılması ile sona erer.

(3) Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

(4) Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur.

(5) Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde lokavt kendiliğinden sona erer.

(6) Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilân edilir.

ONİKİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Sendikanın faaliyetinin durdurulması

MADDE 76- (1) Sendikanın faaliyetinin durdurulması hâlinde, yedinci ilâ onikinci bölümlerde belirtilen işlemler ve uygulamalar, durdurma kararıyla birlikte askıya alınır. Bu işlemler ve uygulamalar, sendikanın faaliyete geçmesi ile kaldığı yerden devam eder.

Tutanaklar ve sicil

MADDE 77- (1) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bu Kanun gereğince kendisine tevdi edilen tutanak ve yazıları aldığı tarihten başlayarak üç işgünü içinde Bakanlığa gönderir. Bir nüshasını da dosyasında saklar.

(2) Bakanlık, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde, Bakanlıkça sicile kaydedilmiş metin esas alınır. Sicilin tutulmasına ilişkin usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Ceza hükümleri

MADDE 78- (1) Bu Kanuna göre;

a) 6 ncı maddede belirtilen sendikalar için kurucu olabilme şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde yediyüz Türk Lirası,

b) 14 üncü maddeye göre yapılacak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım ve dökümüne hile karıştıranlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası,

c) 17 nci maddeye aykırı olarak üye kaydedenler ile 19 uncu maddeye aykırı olarak üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde her bir üyelik için yediyüz Türk Lirası,

ç) 26 ncı maddenin altıncı fıkrasına aykırı hareket edenler ile yedinci fıkrasına göre siyasî partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerinin kullanılmasına karar veren veya kullananlar beşbin Türk Lirası,

d) 28 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarına aykırı hareket eden kuruluşların yetkili sorumluları binbeşyüz Türk Lirası, fiilin tekrarı hâlinde ise ayrıca bağış miktarı kadar,

e) Bu Kanunda kanunî grev veya lokavt için belirtilen şartlar gerçekleşmeksizin alınan bir grev veya lokavt kararının uygulanması hâlinde; grev veya lokavta karar verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devam zorlayan veya teşvik edenler ile lokavta katılanlar ve devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası,

f) Kanun dışı greve katılanlar ve devam edenler yediyüz Türk Lirası,

g) Kanunî bir grev veya lokavt kararının bu Kanunda yazılı usûl ve esaslar dışında uygulanması hâlinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler beşbin Türk Lirası,

ğ) Grev veya lokavtın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici, tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmayanlar, uygulamaya devam edenler, devamına teşvik edenler, zorlayanlar, katılan ve katılmaya devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası,

h) Greve katıldıkları veya lokavta maruz kaldıkları hâlde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar ile işçileri bu eylemlere zorlayan veya teşvik edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde yediyüz Türk Lirası,

ı) 65 inci maddede belirtilen izni almadan yeni işçi alan işveren, izinsiz aldığı her bir işçiyle ilgili olarak yediyüz Türk Lirası,

i) 68 inci madde hükmüne aykırı olarak grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili, aldığı her bir işçiyle ilgili olarak binbeşyüz Türk Lirası,

j) İşçi sendikasının üyesi olmayan grev gözcüleri ile 73 üncü madde hükümlerine aykırı davranan grev gözcüleri binbeşyüz Türk Lirası

idarı para cezası ile cezalandırılır.

(2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (d) bentlerinde belirtilen fiilleri işleyenler, idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren beş yıl süreyle sendika organlarında görev alamaz.

(3) Birinci fıkrada öngörülen idarî yaptırımlar, gerekçesi belirtilmek suretiyle Bakanlık Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir.

Görevli ve yetkili mahkeme

MADDE 79- (1) Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila onbirinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.

Diğer kanunların uygulanması

MADDE 80- (1) Kuruluşlar hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ile 4/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(2) Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(3) Bu Kanunda aksi öngörülmedikçe, bu Kanunun uygulanmasına ilişkin tebligat 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 81- (1) 5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 5/5/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (A) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

(2) Diğer mevzuatta 2821 ve 2822 sayılı kanunlara yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Kuruluşlar bu Kanun gereği yapmak zorunda oldukları tüzük değişikliklerini bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde yönetim kurulu kararıyla gerçekleştirir. Tüzük değişiklikleri yapılacak ilk genel kurulun onayına sunulur.

GEÇİCİ MADDE 2- (1) Bakanlık, 19 uncu maddede belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay içinde kayıtlarında yer alan üye listelerini işçi sendikalarına gönderir. Sendikalar, varsa itirazlarını bir ay içinde Bakanlığa bildirir. Bakanlık, itirazları en geç bir ay içinde karara bağlar.

GEÇİCİ MADDE 3- (1) Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin düzenlemeler, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde yürürlüğe konulur. Bu düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar, mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara dayanılarak yürürlüğe konulan düzenlemelerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

GEÇİCİ MADDE 4- (1) 17 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen sendika üyeliğinin kazanılması ve 19 uncu maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen sendika üyeliğinden çekilme işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birinci yılın sonuna kadar mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22 nci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkraları ile 25 inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine göre yapılır.

GEÇİCİ MADDE 5- (1) Kanunun yayımı tarihinde sendika yöneticisi olduğu için iş sözleşmesini feshetmiş olan yöneticiler hakkında 23 üncü maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri uygulanır. Ancak 23 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki nedenlerden biri ile görevi sona eren yöneticiler, bu tarihten itibaren bir ay içerisinde işverene başvurmak kaydıyla emsal ücret üzerinden kıdem tazminatına hak kazanır.

GEÇİCİ MADDE 6- (1) 41 inci maddede belirtilen kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartı, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ikinci yılın sonuna kadar yüzde üç, onu takip eden ikinci yılın sonuna kadar ise yüzde iki olarak uygulanır.

(2) Bakanlıkça mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre yayımlanan en son istatistiklerde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikaları ile Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları hakkında bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıl süreyle 41 inci maddede ve bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen işkolu barajları aranmaz.

Yürürlük

MADDE 82- (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 83- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

ALT KOMİSYON METNİNE EKLİ CETVEL

(1) SAYILI CETVEL

No	İşkolları
1	Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık
2	Gıda sanayi
3	Madencilik ve taş ocakları
4	Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
5	Dokuma, hazır giyim ve deri
6	Ağaç ve kâğıt
7	İletişim
8	Basın, yayın ve gazetecilik
9	Banka, finans ve sigorta
10	Ticaret ve büro
11	Eğitim ve güzel sanatlar
12	Çimento, toprak ve cam
13	Metal
14	İnşaat
15	Enerji
16	Taşımacılık
17	Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı
18	Liman, ardiye ve antrepoculuk
19	Sağlık ve sosyal hizmetler
20	Konaklama ve eğlence işleri
21	Savunma ve güvenlik
22	Genel işler

**Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Komisyonu Raporu**

Türkiye Büyük Millet Meclisi

*Sağlık, Aile, Çalışma ve
Sosyal İşler Komisyonu*

13/3/2012

Esas No: 1/567

Karar No: 6

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığınca 7/2/2012 tarihinde esas komisyon olarak Komisyonumuza, tali komisyon olarak da Adalet ve Avrupa Birliği Uyum komisyonlarına havale edilmiş bulunan 1/567 esas numaralı Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK ve Adalet Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), Deniz Ticaret Odası, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Tüm Belediyeler Birliği ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin katılımlarıyla 9/2/2012, 7/3/2012, 8/3/2012 ve 13/3/2012 tarihli toplantılarda görüşülmüştür.

Tasarı ve gerekçesi incelendiğinde;

✓ Anayasadaki değişiklikler, güncel ihtiyaçlar, sendikal için özgürlükçü bir yaklaşım taşımayan mer'i mevzuattaki sınırlamalar, çalışma hayatındaki yapısal sorunlar ve uluslararası normların Tasarının hazırlanmasını gerekli kıldığı,

✓ Ülkemizin, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) denetim mekanizması nedeniyle uluslararası alanda hak etmediği muamelelere maruz kalması dikkate alınarak, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçlerinin 87 ve 98 No'lu sözleşmeler çerçevesinde yeniden düzenlendiği,

✓ Ülkemiz endüstri ilişkileri sistemine çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi kurumlarının kazandırıldığı,

✓ İşkolu tespitinin, yetki uyuşmazlıklarında bekletici sorun olmaktan çıkarılarak bir sonraki dönemde geçerli olmasının sağlandığı,

✓ Sendikal faaliyetlerin alanını genişletmek amacıyla, kanuni sınırlamaların azaltıldığı ve düzenleme yetkisinin sendika organlarına devredildiği,

✓ Özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde ve evrensel normlar çerçevesinde çalışma hayatının düzenlendiği,

✓ Sürekli uyuşmazlık konusu olagelmiş bulunan, işyeri veya işletmenin devri halinde toplu iş sözleşmesinin geçerliliği sorununun çözümlendiği,

✓ Arabuluculuk müessesesinin kullanımının, safhaların sayısı azaltılarak kolaylaştırıldığı,

✓ Sendika kuruculuğundaki fiilen çalışır olma, Türk vatandaşı ve okur-yazar olma şartlarının, sendikaya üyelikte ve üyelikten çekilmede ise noter şartının kaldırıldığı,

✓ Aynı iş kolunda ve aynı zamanda farklı iş yerlerinde çalışan işçilere, birden çok sendikaya üye olma imkânının tanındığı,

- ✓ Sendikaların bağımsız denetçiler tarafından denetlenmesinin öngörüldüğü,
- ✓ Cezaların şahsiliği ilkesi dikkate alınarak sendika yöneticilerinin suç işlemesi durumunda ilgili şahsın sorumlu tutulduğu ve sendika tüzel kişiliğinin korunduğu,
- ✓ Sendikalara uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarında kurucu olabile ve dış temsilcilik açabilme imkânının getirildiği,
- ✓ Sendika üyeliğindeki yaş sınırının onaltıdan onbeşe indirildiği,
- ✓ Yetkili sendikanın tespiti aşamasında açılan davaların yetki işlemlerinde bekletici sebep olmaktan çıkarıldığı,
- ✓ İşten ayrılan işçinin sendika üyeliğinin bir yıl daha devam etmesinin sağlandığı,
- ✓ Sendikalara mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin çerçeve sözleşmesi yapma imkânının getirildiği,
- ✓ Grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili yasal düzenleme yapılarak aynı iş kolunda faaliyet gösteren iş yerlerinde tek bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasına hukuki zemin sağlandığı,
- ✓ İş kolu sayısının yirmisekizden onsekize indirildiği,
- ✓ Yetkili sendikanın tespitinde aranacak; iş kolundaki üye sayısına ilişkin barajın yüzde ondan yüzde üçe, işletmedeki üye sayısına ilişkin barajın ise salt çoğunluktan yüzde kırka indirildiği,
- ✓ En çok üyeye sahip konfederasyonun yanında, uyumsuzluğun tarafı olan konfederasyonların da Yüksek Hakem Kurulunda temsiline olanak sağlandığı,
- ✓ Grev yapılamayacak iş ve iş yerlerinin azaltıldığı ve temel kamu hizmetleriyle sınırlandırıldığı,
- ✓ Grev ve grev benzeri eylemlere ilişkin Anayasa değişikliklerinin mevzuata yansıtıldığı,
- ✓ Grev esnasında iş yerlerine verilen zarardan sendikanın değil, zararı veren kişilerin sorumlu olmasının sağlandığı

anlaşılmaktadır.

Tasarının geneli üzerindeki görüşmeler sırasında;

- Tasarının toplumun birçok kesimini doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendirdiği ve bu nedenle de sosyal taraflara görüşlerini ifade etme imkânını sağlaması gerektiği,
- Seksenli yıllarda ülke nüfusu yaklaşık 44 milyon iken sendikaya üye işçi sayısının 2.5 milyon, günümüzde ise ülke nüfusu 74 milyon iken sendikaya üye işçi sayısının 650 bin olduğu, dolayısıyla rakamların da sendikal örgütlenmesinin yok olma aşamasına geldiğini gösterdiği,
- 23 üncü Dönemde Bakanlığın sosyal taraflarla birlikte Bursa ve Abant'ta yürüttüğü çalışmalar sonrasında hazırlanan Taslağın Bakanlar Kurulundan geçemediği ve ayrıca TBMM Başkanlığına sunulan 2/240 esas numaralı "Çorum Milletvekili Agah KAFKAS ve 6 Milletvekilinin; 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi"nin de Genel Kurul aşamasında hükümsüz hale geldiği,
- Tasarının sosyal taraflar ile Bakanlığın yürüttüğü çalışmalar neticesinde hazırlanan taslak metinden farklı hükümler içermesinin anlaşılamadığı,
- Toplu iş sözleşmesi için yetki alma sürecindeki sendikaların yeterliliklerine ilişkin oransal düzenlemelerin hem işçi hem de işveren tarafında çok çeşitli tartışmalara neden olduğu,

- Tasarının başta ILO sözleşmesi olmak üzere birçok uluslararası sözleşmeye aykırı düzenlemeler içerdiği ve bu nedenle de Anayasaya da aykırı olduğu,
- Tasarıdaki grev yasaklarının azaltılması gerektiği,
- Tasarının sosyal tarafların da katılımı sağlanmak suretiyle daha ayrıntılı bir çalışmaya konu edilmesi ve bu nedenle alt komisyon kurulmasının gerektiği,
- Avrupa Birliği ile müzakere sürecinde özel bir önem taşıdığı bilinen Tasarının, ülke ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla hazırlanmış olması gerektiği,

➤ e-Devlet sistemi üzerinden sendika üyeliğine imkan tanınması Türk vatandaşlığı şartının kaldırılması ile birlikte düşünüldüğünde, T.C. kimlik numarası bulunmayanlar açısından sistemde ciddi sorunların yaşanabileceği,

➤ Anayasadaki değişiklikler ve güncel gereksinimler çerçevesinde sendikalar, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt konularında kapsamlı bir çalışmanın ülkemizin ihtiyacı olduğu,

➤ 1980 darbesi döneminde hazırlanan 2821 ve 2822 sayılı Kanunların, özgürlükleri kısıtlayan bir çok düzenlemeyi içerdiği ve bu nedenle de sınırlandırmaları azaltan ve tarafların büyük oranda üzerinde uzlaşa sağladığı Tasarının acilen kanunlaşması gerektiği,

ifade edilmiştir. Bunun üzerine Hükümet tarafından;

■ Tasarının Anayasa değişiklikleri, uluslararası düzenlemeler ve güncel gereksinimler dikkate alınarak hazırlandığı,

■ Mükabiliyet ilkesi çerçevesinde ülkemizde çalışan işçilere de sendika üyeliği hakkının tanınması gerektiği ve e-devlet kapısı üzerinden yapılacak üyeliklerde bu durumda dikkate alınacağı,

■ Tasarının kurulacak bir alt komisyonda incelenmesinin yerinde olacağı, cevaben ifade edilmiştir.

Komisyonumuzda; Tasarının daha ayrıntılı bir şekilde incelenebilmesini teminen, İstanbul Milletvekilleri Mehmet DOMAÇ ve Süleyman ÇELEBİ, Kahramanmaraş Milletvekili Sıtkı GÜVENÇ, Kayseri Milletvekili İsmail TAMER, Mersin Milletvekili Ali ÖZ, Şanlıurfa Milletvekili Mahmut KAÇAR ve Tekirdağ Milletvekili Candan YÜCEER'den oluşan bir alt komisyon oluşturulmasına karar verilmiştir.

14/2/2012, 15/2/2012, 29/2/2012 ve 1/3/2012 tarihlerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ile Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), Deniz Ticaret Odası, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Tüm Belediyeler Birliği temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantılar sonucunda hazırlanan Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı Alt Komisyon Raporu ve Metni; 5/3/2012 tarihinde Komisyonumuza sunulmuş, Komisyonumuzun 7/3/2012, 8/3/2012 ve 13/3/2012 tarihli toplantılarında görüşülmüştür.

Tasarının geneli üzerinde yapılan görüşmelerde;

➤ Sendika kurucularının, kurulması öngörülen iş kolunda fiilen çalışıyor olması ve Türkçe okur-yazar olmalarına ilişkin kriterlerin eklenmesi gerektiği,

➤ Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın belirlenmesi sırasında bir işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde bire indirilmesi hususunun düzeltilmesinin önem arz ettiği,

- Sendikaların, toplu iş sözleşmesi yapabilmesi noktasında, işkolu barajının Alt Komisyon çalışmaları neticesinde %3'ten %1'e düşürülmesinin birçok sendikanın bu yetkiyi almasına yol açacağı ve bunun da iş barışını tehdit edeceği ve bu nedenle işkolu barajının %5'e çekilmesinin yerinde olacağı,
- Kuruluşların tüzüklerinde Genel Kurul tarafından miktarı belirlenecek olan aidatların tahsilinin Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenmesinin uygun olmadığı ve 2821 sayılı Kanunda bu konuya ilişkin hükmün aynen korunmasının yerinde olacağı,
- Dünyadaki genel eğilime paralel olarak, işkolu sayısının azaltılmasının doğru olduğu,
- Bağımsız kırk dört sendikanın üyesi olan sendikalı, örgütlü işçilerin haklarının korunması gerektiği,
- Kuruluşların tüzük değişikliği yapmaları için verilen sürenin üyelik işlemleri ile paralel olması gerektiği, değişiklik için tanınmış olan bir yıllık sürenin birbiriyle muhtemel çakışmasının sakıncalı olduğu, bu sebepten ötürü de bu sürenin en az iki yıl olması gerektiği,
- Bir caydırıcılık unsuru olarak kanun dışı grevlere verilen cezalarda adli para cezasından idari para cezasına geçilme sisteminin benimsenmesinin daha uygun karşılanmış olduğu, ancak ceza tutarlarının düşük kaldığı ve sebepten ötürü bu cezalarda uygulanan oran hakkında bazı olumsuz görüşlerin olduğu,
- Sendika üyeliği için sendika tüzüğünde yetkilendirilmiş organın e-Devlet yoluyla üyelik başvurusu kabul etmesinin, e- Devlet uygulamasının kendi altyapısından kaynaklı birtakım sebeplerle aksaklıklara sebebiyet verebileceği,
- İşçi kuruluşu yöneticiliğinin, işyeri sendika temsilciliğinin ve sendika özgürlüğünün güvencesinin düzenlendiği kısımda, Alt komisyonca benimsenen metin yerine düzenlemede öngörülen ilk şeklin benimsenmesinin daha uygun olacağı, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasının yerinde olacağı,
- Petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta ve doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinin ülkemizin ve dünyanın önde gelen kuruluşlarından PETKİM ve benzeri işletmeler ile ilgili olduğu, faaliyetin önemi ve sektörün özellikleri dikkate alınarak yasağın geri getirilmesi gerektiği, ayrıca Milli Savunma Bakanlığına ait işyerlerinin de grev yasağı kapsamına alınması yönünde taleplerin olduğu,
- Emeklilere sendika hakkının tanınması gerektiği ve baraj uygulamasının yanlış olduğu,
- Endüstri ilişkileri sisteminin, sendikaların faaliyetlerinin kısıtlanması halinde gelişemeyeceği,
- 2009 yılından günümüze sendikalı işçi sayısına ilişkin istatistiklerin yasal düzenleme eksikliği nedeniyle yayımlanamadığı,
- Son 10 yıllık süreç izlendiğinde sigortalı işçi sayısı artarken işçi sendikalarının üye sayısının azaldığının görüldüğü,
- Dünyadaki eğilimin işkolları sayısının azaltılması odaklı olmasına karşın, Alt komisyonda işkolu sayısının artırılmasının yanlış olduğu,
- Çerçeve toplu iş sözleşmesi ifadesinin Tasarının genel mantığı içerisinde yanlış olduğu, çünkü çerçeve sözleşmenin niteliği itibarıyla bir toplu iş sözleşmesi olmadığı,
- Yetkili sendikalar hakkındaki geçiş sürecinin uzatılmasının yanlış olduğu,
- Sendika temsilcilerine sağlanan güvencenin sadece temsilcilik faaliyetleri ile sınırlı olması gerektiği, haklı nedenle sözleşmesi feshedilen temsilcinin güvenceden yararlanamaması gerektiği,

- İşkolu barajına ilişkin geçiş sürecinin uzun tutulması ve genişletilmesi halinde, işyeri sendikacılığının önünün açılacağı,
 - Aynı işkolunda aynı konfederasyona bağlı birden fazla sendikanın kurulmasına izin verilmesinin sendikal sistemin gelişimine zarar vereceği,
 - İşveren vekilliğinin yaygınlaştırılmasının işçilerin faydasına olduğu ve bu nedenle kısıtlamaların kaldırılması gerektiği,
 - 143 bin işçinin üyesi olduğu 44 adet konfederasyonlara bağlı olmayan 44 adet işçi sendikasının dezavantajlı bir duruma taşınmasının sendika kurma özgürlüğü ile çeliştiği,
 - Grev çadırlarına izin verilmesi ve grevin zorlaştırılmaması gerektiği,
- şeklindeki görüş ve değerlendirmeleri müteakip, Hükümet adına yapılan tamamlayıcı açıklamalarda ise;
- Sendika kuruculuğu hususunda getirilen şartlarda amaçlanan unsurun sendikacılık faaliyetini yürütebilecek kişilerce yerine getirilmesinin temin edilmesi olduğu,
 - İşkolu barajının işyeri barajı ile birlikte düşünülerek değiştirilmesi gerektiği,
 - Bazı işkollarının birlikte ele alınmasının yerinde olacağı, bu çerçevede gerekli değişikliklerin yapılmasının faydalı olacağı,
 - Alt Komisyonda benimsendiği haliyle sendikada birtakım haksız rekabet unsurlarının oluşabileceği, bunun için konu üzerinde yeni, bir değerlendirme yapılmasının gerektiği,
 - Kanun gereği kuruluşların yapmak zorunda oldukları değişiklikler için tanınmış olan bir yıllık sürenin noter şartı için de aranması halinde bu iki sürenin birbiriyle muhtemel çakışmasından sakıncalı olduğu,
 - Endüstriyel sistemdeki mevcut yasaların, sürdürülebilirliği engellediği,
 - Uluslararası standartlar dikkate alınarak sendika kuruculuğuna ilişkin yasakların azaltıldığı; işkolunda çalışma şartının ise profesyonel sendikacılığın önünü açmak için kaldırıldığı,
 - Mevcut sendikaların yetki sorununa ilişkin geçiş sürecinin tekrar değerlendirilmesi gerektiği,
 - Üyelik aidatının kanunla belirlenmesinin yanlış olduğu,
 - Tasarıda kavram birliğini sağlamak amacıyla çerçeve sözleşmeye toplu iş ifadesinin eklendiği, içeriğine ilişkin herhangi bir değişiklik olmadığı için her iki kavramında kullanılabileceği,
 - Kurumsal ve sektörel duyarlılıklar çerçevesinde petrol ürünleri ile Milli Savunma Bakanlığı için grev yasağının getirilmesi gerektiği,
 - Sendika temsilcisinin suç niteliğindeki eylemleri veya iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine imkân tanıyan hallerde, güvenceden yararlanamayacağı, güvencenin temsilcilik faaliyetler ve süresiyle sınırlı olduğu,
 - İkincil mevzuat ve uygulayıcılar için yeni kanuna adaptasyon için tanınan sürenin olabildiğince kısa olması gerektiği,
 - İdari para cezaları öngörülmekle birlikte suç niteliğindeki eylemlerin ayrıca adli soruşturmaya konu olmasının önünde bir engel bulunmadığı,
- ifade edilmiştir.

Komisyonumuz; raporumuz ekindeki Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı Alt Komisyon Raporunun benimsenmesini ve görüşmelerde Alt Komisyon Metninin esas alınmasını kabul etmiştir. Alt Komisyon Metninin;

→ 1 inci maddesi aynen,

→ 2 nci maddesi birinci fıkrasının; (b) bendinde geçen "çerçeve toplu iş sözleşmesi" ibaresinin diğer toplu iş sözleşmesi türleri ile karıştırılabileceği ifade edilmesi üzerine "çerçeve sözleşme" olarak değiştirilmesi, (e) bendinde işverenin yardımcılarında sadece birinin işveren vekili olmasının uygulamada sıkıntılara yol açacağına gerekçesiyle "ile bunların yardımcılarında birini" ifadesinin çıkartılması suretiyle,

→ 3 üncü maddesi aynen,

→ 4 üncü maddesi ekindeki (I) sayılı cetvelde 11 numaralı işkolu olan "Eğitim ve güzel sanatlar"ın çıkartılarak 10 numaralı işkoluna eklenmesi ve diğer işkollarının numaralarının teselsül ettirilmesi suretiyle,

→ 5 inci maddesi aynen,

→ 6 ncı maddesi ikinci fıkrasının redakte edilmesi suretiyle aynen,

→ 7 nci maddesi aynen,

→ 8 inci maddesi birinci fıkrasının (e) bendinde geçen "oy kullanmaları" ibaresinin anlatım bozukluğuna yol açması nedeniyle "üye ve delegelerinin oy kullanmaları" şeklinde redakte edilmesi suretiyle aynen,

→ 9 uncu maddesi, konfederasyonların yönetim kurulunda her işkolundan bir sendikanın temsil edilebilmesine imkan tanımak amacıyla birinci fıkranın ikinci cümlesinde geçen "ondokuzundan" ibaresinin "yirmiikiden" şeklinde değiştirilmesi suretiyle,

→ 10 ve 11 inci maddeleri aynen,

→ 12 nci maddesi üçüncü fıkrasının redakte edilmesi suretiyle aynen,

→ 13 ila 22 nci maddeleri aynen,

→ 23 üncü maddesi; kuruluş kavramının sadece konfederasyon ve sendikaları kapsayacak şekilde tanımlanmış olması nedeniyle şube yönetim kurulunda görev alanların iş sözleşmelerinin askıya alınamayacağına ifade edilmesi üzerine, birinci fıkrasının birinci cümlesindeki "yönetim kurulunda görev aldığı" ifadesinin, tanımlar maddesindeki yönetici tanımının şube yönetim kurulu üyelerini de kapsamaya dikkate alınarak "yönetici olduğu" şeklinde değiştirilmesi ve ikinci fıkranın ilk cümlesindeki "görevinin" ibaresinin yerinin değiştirilerek redakte edilmesi suretiyle,

→ 24 üncü maddesi aynen,

→ 25 inci maddesi 5 inci fıkrasının, sendikal tazminat tutarının dördüncü fıkrada belirlenmiş olması nedeniyle ikinci cümlesi çıkartılması ve 4857 sayılı Kanundaki kavram ve terimler dikkate alınarak metnin yeniden düzenlenmesi suretiyle,

→ 26 ncı maddesi; birinci fıkraya eklenen toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesine ilişkin ifadenin, kuruluşların faaliyetleri hakkındaki bağımsızlık ve özgürlüğe sınırlama getirdiği gerekçesiyle, çıkartılarak faaliyetlerdeki eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağını düzenleyen üçüncü fıkraya cümle olarak eklenmesi suretiyle,

→ 27 ila 32 nci maddeleri aynen,

→ 33 üncü maddesi, Tanımlar maddesindeki çerçeve sözleşme kavramına ilişkin değişiklik nedeniyle yeniden düzenlenme ihtiyacının ifade edilmesi üzerine, başlığı ile birlikte yeniden düzenlenmek suretiyle,

→ 34 üncü maddesi, grup toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki başvurusu konusunda Tasarı gerekçesinin tereddütlere yol açtığına belirtilmesi üzerine Hükümetin; Tasarı gerekçesinin üçüncü paragrafında yanlış ifadelerin yer aldığı, işçi sendikasının grup toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek her işyeri veya işletme için Bakanlıktan ayrı yetki belgesi alması gerekeceği, tarafların grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreci tamamlayarak anlaşmaya varmaları halinde kapsamdaki işyerleri veya işletmeler için grup toplu iş sözleşmesini yapabilecekler şeklindeki ifadeleri üzerine metinde değişiklik yapılmasına gerek olmadığı görülerek aynen,

→ 35, 36 ve 37 nci maddeleri aynen,

→ 38 inci maddesi, devrin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğine ilişkin genel ilke çerçevesinde, birinci fıkranın ikinci cümlesindeki anlatım bozukluğunun giderilmesi suretiyle,

→ 39 uncu maddesi, Tanımlar maddesi dikkate alınarak, yedinci fıkra da geçen "işyerinin bütününe yöneten işveren vekilleri ve" ifadesi çıkartılarak redakte edilmek suretiyle aynen,

→ 40 inci maddesi aynen,

→ 41 inci maddesi, birinci fıkranın; sendikaların temsil yeteneğini artırmak amacıyla yetki alabilecek sendikalar için asgari üye kriteri eklenerek ilk cümleinin yeniden düzenlenmesi, bu çerçevede ikinci cümleinin ayrı fıkra haline getirilmesi ve diğer fıkraların da bu nedenle teselsül ettirilmesi suretiyle,

→ 42 nci maddesi üçüncü fıkrasında geçen ve anlatım bozukluğuna neden olan ifadelerin çıkartılması, yetkili işçi sendikasının tespiti sürecinde yaşanabilecek değişimlerin karar alımını zorlaştırmaması için usulüne uygun olmayan işe giriş ve çıkış bildirimlerinin dikkate alınmaması amacıyla yeni bir fıkranın üçüncü fıkradan sonra eklenmesi ve diğerlerinin teselsül ettirilmesi suretiyle,

→ 43 üncü maddesi aynen,

→ 44 üncü maddesi redaksiyon çerçevesinde "bu Kanunda öngörülen" ifadesinin çıkartılması suretiyle aynen,

→ 45 ila 61 inci maddeleri aynen,

→ 62 nci maddesi 24/4/1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gereğince hazırlanan Mezarlık Yerlerinin İnşaatı ile Cenaze Nakil ve Defin İşlemleri Hakkında Yönetmelikteki tanımlamalar dikkate alındığında cenaze kavramının, sadece ölünün gömülmesi işlemini ifade eden defin kavramından daha kapsamlı olması nedeniyle "cenaze ve defin" ifadesinin "cenaze" şeklinde değiştirilmesi, "Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde" ve "ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde" ifadelerinin tekrar eklenmesi suretiyle,

→ 63 ila Geçici 5 inci maddeleri aynen,

→ Geçici 6 ncı maddesi, 5 yıllık geçiş sürecinde; Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı olmayan sendikalar için işkolu barajının kademeli olarak indirilmesi yerine % 3 olarak uygulanmasını sağlamak, diğer sendikalar için işkolu barajının kaldırılması yerine endüstri ilişkileri sistemindeki gelişim ve değişimi dikkate alınarak Bakanlar Kuruluna bu oranı % 0.5 ila % 3 arasında değiştirme yetkisinin verilmesi amacıyla yeniden düzenlenmesi suretiyle,

→ 82 ve 83 üncü maddeleri aynen,

kabul edilmiştir.

Raporumuz, Genel Kurula sunulmak üzere Yüksek Başkanlığa saygı ile arz olunur.

Başkan	Başkanvekili	Sözcü
<i>Cevdet Erdöl</i>	<i>Türkan Dağoğlu</i>	<i>İsmail Tamer</i>
Ankara	İstanbul	Kayseri
Kâtip	Üye	Üye
<i>Sevim Savaşer</i>	<i>Muhammed Murtaza Yetiş</i>	<i>İdris Baluken</i>
İstanbul	Adıyaman	Bingöl
		(Muhalefet şerhim vardır)
Üye	Üye	Üye
<i>Mehmet Müezzinoğlu</i>	<i>Ülker Can</i>	<i>Ruhsar Demirel</i>
Edirne	Eskişehir	Eskişehir
		(Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye	Üye	Üye
<i>Kemalettin Aydın</i>	<i>Süleyman Çelebi</i>	<i>Mehmet Domaç</i>
Gümüşhane	İstanbul	İstanbul
	(Muhalefet şerhim var)	
Üye	Üye	Üye
<i>Ahmet Haldun Ertürk</i>	Kadir Gökmen Ögüt	<i>Nesrin Ulema</i>
İstanbul	İstanbul	İzmir
	(İmzada bulunamadı)	
Üye	Üye	Üye
<i>Sıtkı Güvenç</i>	<i>Fuat Karakuş</i>	<i>Vural Kavuncu</i>
Kahramanmaraş	Kilis	Kütahya
Üye	Üye	Üye
Özgür Özel	<i>Muzaffer Yurttaş</i>	<i>Ali Öz</i>
Manisa	Manisa	Mersin
(İmzada bulunamadı)		(Muhalefet şerhim var)
Üye	Üye	Üye
<i>Nurettin Demir</i>	<i>Cemalettin Şimşek</i>	<i>Mahmut Kaçar</i>
Muğla	Samsun	Şanlıurfa
(Muhalefet şerhim var)	(Muhalefet şerhi ektedir)	
	Üye	
	<i>Candan Yüceer</i>	
	Tekirdağ	
	(Muhalefet şerhim vardır)	

MUHALEFET ŞERHİ

31.01.2012 tarihinde TBMM gündemine sevk edilen Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı, çalışma yaşamının en temel iki yasası olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanununu birleştirmektedir.

Bu çerçevede çalışma hayatının ve demokratik toplumun en önemli kurumlarından birisi olan örgütlenme hakkının somut bir göstergesi olarak sendikaların kurulmasını, faaliyetlerini düzenleyecek ve sendika hakkının ayrılmaz bir parçası olan toplu pazarlık hakkı ile grev hakkı açısından özgürlükleri ve hakları tanımlayacak olan bu yasa, aynı zamanda çalışma barışının tesis edilmesini sağlayacak en önemli düzenleme niteliğindedir.

Yasa Tasarısı TBMM’ye geldikten sonra 7 Şubat 2012 tarihinde esas komisyon olarak “Aile, Sağlık, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu”na sevk edilmiş, tali komisyon olarak da “Avrupa Birliği Uyum Komisyonu”na ve “Adalet Komisyonu”na gönderilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu, gelen yasa tasarısını alt komisyona havale etmiştir. Söz konusu Yasa Tasarısına ilişkin bir alt komisyon kurulması birçok açıdan teknik ve daha titiz bir çalışmanın zorunluluğu nedeniyle yerinde bir düzenlemedir. Alt Komisyon, 21.02.2012 tarihinden itibaren çalışmalarına başlamıştır. Çalışmalarını 01.03.2012 tarihinde bitiren Alt Komisyon, raporunu 05.03.2012 tarihinde komisyona iletmış ve 07.03.2012 tarihinde Komisyonunda görüşmelere başlamıştır.

Gerek alt komisyon, gerekse komisyon çalışmalarında ilgili sosyal tarafların ve konfederasyonların görüşlerini dile getirmeleri de oldukça yararlı olmuştur. Ancak komisyon çalışmaları esnasında konunun salt nicelik açısından ele alınıp komisyon üyesi milletvekillerince verilen önergelerin bazı durumlarda bırakınız tartışılmasını, okunmasına bile tenezzül gösterilmemiş, hükümet temsilcilerinin görüşleri doğrultusunda yasa tasarısının şekillenmesine yönelik bir tutum sergilenmiştir. Yasa tasarısının bazı maddelerinin teknik açıdan yaratacağı sıkıntılar ve yasal boşluklara ilişkin önerilerimiz ile sosyal tarafların da yasanın ortaya çıkaracağı sorunlar konusundaki görüşleri dikkate değer bulunmamıştır. Kanun yapma tekniğine uygun olmayan düzenlemelere ilişkin tekliflerimiz de dikkate alınmamıştır.

Bu nedenle, komisyon üyeleri olarak görüşmeler esnasında kanun tasarısı ile ilgili olarak hazırlanan komisyon raporuna ilişkin muhalefet şerhimizi yazma zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Anayasamızda tanımlanan ekonomik ve sosyal hakların en önemlilerinden olan “örgütlenme ve sendika hakkı” ile bunun ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilen “toplu pazarlık ve grev hakları”na ilişkin somut düzenlemeleri içeren söz konusu kanun tasarısının ana gerekçesi çalışma yaşamının demokratikleştirilmesi olarak sunulmaktadır. Kanun tasarısının gerekçesinde de görüleceği üzere; çağdaş bir çalışma yaşamı tesis etme ile ILO ve Avrupa Sosyal Şartı ve AB normlarının karşılanması gibi iki önemli gerekçeye dayandırılan söz konusu kanun tasarısı olumlu bir adım olarak değerlendirilmiştir. Ancak 12 Eylül darbesinin bir ürünü olan ve sendikal örgütlenme ile toplu pazarlık hakkı konusunda kısıtlayıcı ve baskıcı anlayışı yansıtan 2821 ve 2822 sayılı yasaları değiştirmeyi hedefleyen bu yasa tasarısı, hedeflerin oldukça uzağında olduğu gibi yeni yasaklar getirmesi yanında, sendikalar üzerinde siyasi iktidarlara yeni tahakküm ve vesayet imkânı da getirmektedir.

12 Eylül darbesinin bir ürünü olan 2821 ve 2822 sayılı yasalar, yasakçı bir zihniyetin ürünü olarak sendikal hakların, toplu pazarlık haklarının, grev haklarının kullanımını engellemiş ve 12 Eylül’den bu yana geçen süre 31 yılı aşmasına rağmen bugüne kadar değiştirilememiştir.

Daha önceki Hükümetler döneminde de bu yasaları değiştirmeye yönelik yasa tasarıları hazırlanırken ancak 1995’de kısmi değişiklik yapılmış ancak asıl sorunlara dönük herhangi bir gelişme sağlanamamıştır.

Özellikle 1999 yılından itibaren başlayan yeni yasa arayışına ilişkin 13 yıllık süreç içerisinde bir çok yasa tasarısı taslağı hazırlanmış ve her çalışmada temel amacın Uluslararası Çalışma Örgütü’nün eleştirilerini gidermeye dönük olarak iç hukuk düzenlemesi yapmak ve çağdaş bir yasa hazırlamak olduğu belirtilmesine rağmen, yasa tasarısına ilişkin komisyon çalışmalarının sonunda genel anlamda bir değerlendirme yapıldığında somut durumun gerekçede belirtilen hedeflerin çok gerisinde olduğu söylenebilir. Ayrıca, söz konusu yasa tasarısının, gerek bilim kurulu tarafından oluşturulan önerileri, gerekse birçok defa biraraya gelen Üçlü Danışma Kurulu’nun üzerinde mutabık kaldığı ana sorunlara yönelik yaklaşımlarını ve mutabakatlarını dikkate almadığı da görülmektedir.

Özellikle 2821 ve 2822 sayılı yasalara ilişkin sendikal örgütlenme hakkının sınırlandırıldığı, stajyerlerin, ev işçilerinin, çırakların, emeklilerin örgütlenme haklarının kısıtlandığı, sendikaların kuruluşu ve işleyişine yönelik kısıtlamalar ve devlet müdahalelerinin düzenlendiği, sendika yöneticilerinin ve temsilcilerinin korunmasının daraltıldığı ve zorlaştırıldığına yönelik eleştiriler getirilmektedir. Yine sendikalara ve sendikacılara getirilen siyaset yasağı, sendikaların gelir ve giderlerine yönelik getirilen yasaklar, toplu pazarlık sürecinde yetkili sendika olmak için dünyada tek bir örnek olarak değerlendirilebilecek olan tek işkolunda faaliyet gösterme, % 10 işkolu barajı ile işyeri düzeyinde %50’den fazla üyeye sahip olma zorunluluğu, toplu pazarlık sürecinin oldukça uzun olması ve yasal açıdan hak düşürücü süre sınırlarının getirdiği zorluklar da yasaların baskıcı ve yasakçı yönünü göstermektedir.

Grev hakkının önemli ölçüde kısıtlanması, grev yasağı bulunan işkollarının, işletmelerin ve işlerin kapsamının daha da genişletilmesi, menfaat grevine olarak tanınırken, toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmaması durumunda uygulamaya konulabilen “Hak Grevi”nin yasaklanması, genel grev, dayanışma grevi ve siyasal grev gibi endüstriyel eylem biçimlerinin yasaklanmış olması, menfaat uyuşmazlıklarında işyeri içerisindeki barışçıl her türlü eylemin yasadışı grev tanımına sokulması, sendikaların her türlü eylemden kurumsal olarak sorumlu tutulması, Yüksek Hakem Kurulu sisteminin geliştirilerek sendikaların toplu sözleşme haklarının baskı altına alınması, ana eleştiri konularıdır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, çeyrek yüzyılı aşkın bir süredir anti-demokratik hükümleri ve örgütlenme özgürlüklerini yeterince korumadığı gerekçesiyle, sendikalar ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından sürekli olarak eleştirilmektedir. Türkiye, bu nedenlerle, ILO Sözleşmelerinin uygulanmasını izleme ve denetleme görevlerini yerine getiren ILO Aplikasyon Komitesinin toplantılarında sıklıkla sorgulanmaktadır.

Türkiye, ILO’nun sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin temel sözleşmeleri olan “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına dair 98 sayılı Sözleşmesi”ni 1951 yılında, “Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına dair 87 sayılı Sözleşmesi” ile “Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 sayılı Sözleşmesi”ni 1993 yılında onaylamıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90. Maddesi gereğince, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. 2004 yılında yapılan bir değişiklikle de, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda, milletlerarası antlaşma hükümlerinin esas alınacağı hükme bağlanmıştır. Anayasal açıdan da Türkiye’nin sendikal mevzuatını ILO ilkelerine uygun hale getirmesi acil bir görev olarak belirmektedir.

Öte yandan Türkiye'nin Avrupa Birliği ile yürüttüğü üyelik müzakereleri sürecinde açılması gereken fasıllardan biri de İstihdam ve Sosyal Politika başlığıdır (19. Fasil). AB düzeyinde sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarına ilişkin düzenlemeler bulunmamakta ve bu konu üye devletlerin ulusal mevzuatına bırakılmış bulunmaktadır. Ancak Avrupa Birliği ana antlaşmaları, diğer AB müktesebatı ve özellikle AB Temel Haklar Şartı ile ILO standartları ve Avrupa Konseyi Sosyal Şartında ifadesini bulan temel sendikal haklara uymayı üye devletler için şart koşmaktadır. Türkiye AB üyeliğine aday ülke olarak AB ana antlaşmalarına ve diğer AB müktesebatına uymayı taahhüt etmiş bulunmaktadır. Bu nedenle de üyelik müzakereleri sürecinde, sendikal mevzuatını ILO ve Avrupa Konseyi Sosyal Şartında biçimlenen sendikal hak ve özgürlüklere uyarlamak zorundadır. İstihdam ve Sosyal Politika faslının açılışı bu uyarlamaya bağlı görünmektedir.

Türkiye bu bağlamda 2821 ve 2822 ve 4688 sayılı yasaları sendikal özgürlükleri artıracak biçimde yeniden düzenlemeyi ve ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartına uyumlu hale getirmeyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının öncelikli görevi olarak belirlemiştir.

ILO'nun 2821 sayılı Sendikalar Kanunu bakımından 87 sayılı Sözleşmeye aykırı bulduğu hususlar sırasıyla şu şekildedir. Meslek ve işyeri esasına dayalı sendika kurulamaması (Madde 3); Üst kuruluş olarak sadece konfederasyona yer verilmiş olması (Madde 2); İşkolunun belirlenmesinde sınıflandırmanın önceden belirlenmiş kriterlere göre yapılmaması (Madde 4); Sendika kurucularının Türk vatandaşı olması (Madde 5); Genel kurulların toplanması ve yürütülmesini gözetmek üzere valinin görevlendireceği hükümet komiserinin genel kurulda bulunması (Madde 14); Üyelik (Madde 22) ve istifanın (Madde 25) noter onayı ile gerçekleştirilmesi; Çıraklara (3308/18) stajyerlere ve evde çalışanlara sendika kurma ya da sendikaya üye olma haklarının tanınmamış olması; Sendika üyelik aidatları üzerindeki sınır (Madde 23); Yerel ve genel seçimlerde aday olan sendika yöneticilerinin sendikadaki yönetim görevlerinin adaylık süresince askıda kalması, seçildikleri takdirde sona ermesi (Madde 37); Sendikaların televizyon ve radyo istasyonları kurma yasağı (3984 sayılı Kanun); Yönetim Kuruluna işten el çekirmede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının mahkemeye başvurusu (Madde 53); Sendikaların iç işleyişi ve faaliyetlerine ilişkin olarak sendika tüzüklerinde bulunması gereken maddelerin yasayla belirlenmesi; Sendikaların 5253 sayılı Dernekler Kanununun 19, 26 ve 35 Maddelerinin kapsamına dahil edilmesi.

ILO'nun 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu bakımından 98 sayılı Sözleşmeye aykırı bulduğu hususlar da aşağıda sıralanmıştır. Bunlar, bir işçi sendikasının işyeri veya işletme düzeyinde toplu sözleşme yetkisi alabilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda işçilerin en az yüzde 10'unu, ayrıca da işyeri veya işletme düzeyinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını temsil etmesi (çift baraj) koşulu (Madde 12); Hükümetin grev ertelemesi yetkisinin zorunlu tahkimle sonuçlanan bir grev yasağına dönüşmesi, grev ertelemesinin tüm tarafların itimat edeceği bağımsız bir organ tarafından yapılmaması (Madde 33 ve 34); Bir grev ilanından önce aşırı uzun bekleme süresi; Yaşamsal hizmet kapsamına girmeyen iş ve yerlerde grev yasağının bulunması (termik santrallerini besleyen linyit üretimi, banka ve noterlik hizmetlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde, petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde) (Madde 29 ve 30); Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi yasağı (Madde 25); Grev hakkının kullanımına getirilen kısıtlamalar ve ceza hükümleri (Madde 70, 72, 73); Grev gözcülüğü kısıtlamaları ve cezalardır (Madde 48, Madde 79).

Görüldüğü üzere ILO, mevcut yasalarda 87 ve 98 sayılı sözleşmelere aykırı durumları saptamış ve bu konuda da adım atılmasını talep etmiştir. Bu konularla ilgili olarak komisyonda yapılan görüşmeler esnasında sorunların çözümü amacıyla ILO sözleşmelerine uygun önergelerimiz kabul görmemiştir.

Aynı şekilde, söz konusu yasa tasarısı özgürlükçü olma hedeflerinin çok gerisinde, ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine aykırılıkların devam ettiği bir tasarı olduğu gibi iktidar partisi AKP’nin Parti Programı, Seçim Beyannamesi, 61. Hükümet Programı ve AKP 2010 Referandum Kitapçığında belirtilen resmi görüşlerine de aykırılıklar teşkil etmektedir.

Örneğin, 12 Eylül Referandumunda AKP’nin halka dağıtılan resmi broşüründe “Anayasa’nın 51. maddesi, aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunmasına manidir. Değişiklik Paketinin 5. maddesi ile bu engel ortadan kaldırılmış, böylelikle Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesi’ne aykırılık da ortadan kaldırılmıştır.” şeklindeki ibareye rağmen birden fazla sendikaya üyelik yeni yasa tasarısında yasaktır. Benzer şekilde, “Paketin 7. maddesiyle Anayasa’nın 54. maddesinde, çağdaş demokratik toplumlarda çalışma hayatını düzenleyen ve genel kabul gören evrensel ilkelerle bağdaşmayan grev hakkına getirilen anayasal sınırlamalar kaldırılmıştır...Grev esnasında meydana gelen zararlardan sendikanın sorumlu olacağına dair sorumluluk hükmü, sendikal hakların güçlendirilmesi amacıyla değişiklikle birlikte yürürlükten kaldırılmaktadır. Böylece sendikalara daha rahat bir şekilde grev kararı alma imkânı getirilmiştir... Mevcut durumda, siyasi amaçlı grev ve lokavt gibi faaliyetler yasaktır. Bu yasaklar, evrensel çalışma hayatı standartlarına ve konuyla ilgili uluslararası belgelere aykırılık teşkil etmektedir. 54. maddede yapılan değişiklikle, tüm bu yasaklar kaldırılmakta. Anayasamızdaki konu ile ilgili hükümler çağdaş ve medeni dünya ile paralel hale getirilmektedir.” denmesine rağmen grev yasakları devam ettirilmektedir.

Söz konusu yasa tasarısının yukarıda ILO tarafından sözleşmelere aykırı bulduğu bazı konulardaki eleştirileri giderdiği görülse dahi özellikle ana konularda eleştirilerin giderilmediği, hatta yeni aykırılıklar ve yasaklar geldiği görülmektedir.

Aşağıdaki düzenlemeler, gerek ILO sözleşmelerine aykırılıkların devam ettiği, gerekse demokratik bir çalışma yaşamı için yasanın eksik ve hatalı olduğunu düşündüğümüz hususlardır.

1. **Kanunun adının değiştirilmesi ve Sendika kavramının değiştirilmesi:** Yasa tasarısında önemle üzerinde durulması gereken husus sendika kavramı yerine kuruluş kavramı getirilmiş ve uluslararası alanda kabul gören “sendika kavramı”nın içi boşaltılmak istenmiştir. Yasanın özellikle tanımlar başlıklı 2. Maddesinde kuruluş kavramının hem sendikayı, hem de konfederasyonu ifade edecek şekilde kullanılması, aynı şekilde konfederasyonu tanımlamak için bir de üst kuruluş kavramının kullanılması, yasanın diğer maddelerinde çelişkili durumlar yaratmaktadır.

2. **Sendikal örgütlenme hakkının kısıtlanması:** Özellikle “sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı” ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere uygun olarak herkese tanınan bir hak olmalıdır. Özellikle ILO’nun 87 sayılı Sözleşmeye aykırı olduğunu belirttiği, çırakların, evde çalışanların ve stajyerlerin de sendikal örgütlenme haklarının tanınmaması önemli bir diğer eksikliktir. Komisyon görüşmelerinde dile getirilen bu husus dikkate alınmamıştır. Yeni bir kanun yapılırken, uluslararası sözleşme hükümlerine göre kurulmuş ancak haklarında bakanlığın veya valiliklerin açtıkları kapatma davaları nedeniyle kapatılma kararı verilmiş birçok sendika varken, bu eksikliklerin giderilmesine yönelik yasal düzenleme öngörülmemiştir.

3. **Konfederasyon dışı örgütlenmelere izin verilmemesi:** Benzer şekilde üst kuruluş kavramının sadece konfederasyon tipi örgütlenmeyi öngörmesi de yasanın bir diğer eksikliğidir. Federasyon tipi örgütlenmelere yer verilmemesi ILO normlarına aykırı bir düzenleme olarak görülmektedir.

4. **Tek işkolunda faaliyet gösterme kısıtı:** Yasa tasarısında sendikaların tek işkolunda faaliyet göstermesine yönelik kısıt devam ettirilmiş olup Anayasa değişikliğinin gerekçesi olarak gösterilen 87 sayılı ILO Sözleşmesine aykırılık devam etmekte ve meslek esasına dayalı sendika kurmanın önu yine kapatılmaktadır.

5. **İşkolları ve Sayısı:** Tasarı’da mevcut işkolları sayısı da 28’den 18’e düşürülmüştür. Kanun tasarısının en önemli konularından birisi olan bu düzenleme 1999 yılından itibaren hazırlanan taslakların hemen hepsinde değişikliğe uğramıştır. Maddenin hükmü şahsiyeti sendikaların faaliyet alanlarının tanımlanmasıdır. Ancak gerek alt komisyon görüşmelerinde gerekse komisyon görüşmeleri esnasında verilen önergeler ile bu sayı 21’e çıkarılmıştır.

Madde gerekçesine bakıldığında ise ana gerekçe olarak “dünyadaki uygulamalar dikkate alınarak, sendikaların kurulabileceği ve faaliyette bulunabileceği işkolları sayılmıştır.” İbaresini kullanılmıştır. Dolayısıyla bu ihtiyacın ana gerekçesinin ne olduğu belirtilmemiştir.

Türkiye’deki mevcut durumda gemi sanayi ve şeker işkolu gibi dünyada örneği olmayan sektör tanımlamaları yapılmıştır. Bunların düzeltilmesi gerekmektedir. Ancak, yapılan işlemin kendisinin de uluslararası sözleşmelere uygun olup olmadığı tartışmalıdır. Gerek 2821 sayılı Yasa Tasarısında gerekse bununla bağlantılı olarak 2822 sayılı Yasada öngörülen işkolları sistemine dayalı yapının demokratik bir şekilde dönüştürüldüğü de söylenemez. ILO’nun standartları uluslararası bir bağlayıcılık ve tek tiplilik esasına göre belirlenmemiştir. Bu standart mesleklerin ayrımını ve bağlantılarını göstermektedir. Bunun dışındaki standartlar da benzer amaçlar taşımaktadır. AB’nin de bu alanda benzer bir kriteri yoktur. Hele üye ülkeler özelinde bakıldığında “sendikaların sadece tek işkolunda örgütlenebileceğine” ilişkin bir hüküm de bulunmamaktadır.

Mevcut yasadaki işkollarının birleştirilmesi işlemi aynı zamanda toplu pazarlık süreci açısından ikili bir kısıtı da beraberinde getirmiştir. Bunlardan birincisi toplu iş sözleşmesi için gerekli olan işkolunda örgütlü olan işçilerin yüzde birini örgütlenme zorunluluğudur. İşkollarının birleştirilmesi ile birlikte birleşen işkollarında çalışan işçi sayısı otomatikman artmış ve bu nedenle de halihazırda yetkili olan birçok sendikanın yetki sorunu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan işkollarında çalışan işçi sayılarının birden Çalışma Bakanlığı verileri yerine Sosyal Güvenlik Kurumu’nun NACE sistemine göre belirlenmesi de başka bir sorun oluşturmuştur. NACE sistemi işler üzerinden belirlenmekte iken bu işlerin hangi işkollarına gireceğini saptama yetkisinin de Çalışma Bakanlığı tarafından düzenlenecek olması sendikal örgütlenme hakkına yönelik ciddi bir sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Bir diğer deyişle Türkiye’nin tarihsel sürecine bağlı olarak işkolu esasının korunması anlamlı olarak görülse bile bunun kriterinin ne olacağı hususunda uluslararası bir standarttan bahsetmek, bir çağdaşlaşma olarak bunu sunmak da doğru değildir. Nitekim ILO meslek standardı gerekçe olarak gösterilmişse neden işkolları sadece bu standarda göre saptanmamıştır? Bu sayı hangi gerekçelerle 18 olarak tanımlanmıştır? Bunlar tasarının gerekçesinde de açıklanmamıştır. Eğer amaç güçlü sendikacılık yaratılması ise bu durumda işkolları sayısının 10’a çekilmesi ve sendikalara federatif örgütlenme ve farklı işkollarında faaliyet gösterebilme olanağının tanınması gerekirdi. Oysa bu hususta en küçük bir adım veya niyet bile yoktur.

İşkollarına yönelik ikinci eleştiri noktası ise özellikle tarım, ormancılık, avcılık gibi sektörlerin tek bir işkolu haline getirilmesiyle birlikte bütün dünyada gıda sektörü başlı başına bir sektör konumundayken yeni taslakta gıda sektörünün tarım ve ormancılık işkolları ile birleştirilmesinin haklı bir gerekçesi de bulunamamıştır. Nitekim komisyon görüşmelerinde gıda işkolunun ayrı bir işkolu olarak değerlendirilmesine ilişkin önerge yerinde bir değişikliktir. Ancak, işkolları listesinden çıkarılan şeker işkolunun hangi işkoluna gireceği de ne gerekçede belirtilmiş ne de verilen önergede ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu işkolundaki çalışan işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullanmalarında ciddi sorunların ortaya çıkması gündeme gelmiştir. (Manidar)

Aynı şekilde işkollarının belirlenmesi ile ilgili komisyon görüşmelerinde iktidar partisi milletvekillerince verilen bir önerge ile gemi yapım ve deniz ulaştırma şeklinde bir işkolu teklif edilmiş ve oy çokluğuyla kabul edilmiştir. Bu değişiklik yasa tasarısının asıl maksadından uzaklaşmadır ve bilimsel hiçbir gerekçesi bulunmamaktadır.

Verilen önerge ile ulaştırma sektörü içerisinde yer alan depo, antrepo işkolu da ayrı bir işkolu olarak tanımlanmıştır. Bu değişikliğin de geçerli bir bilimsel gerekçesi yoktur. Bu değişiklikler siyasal olarak yapılan değişikliklerdir. Yasa, ilk kurgulanışından itibaren ortaya konan amacından saptırılmaktadır.

İşkolları ile ilgili başka bir sıkıntılı konu ise basın-yayın işkolu ile gazetecilik işkolunun birleştirilmesidir. Gerek uluslararası alanda gerekse ülkemizdeki mevcut durumda basın yayın sektöründe yer alan matbaalar ile kâğıt sektöründeki ambalaj sanayindeki işyerleri benzer faaliyetleri yürütmekte hatta çoğu zaman iç içe geçmektedir. İşyerlerinin hangi işkoluna gireceğine ilişkin uygulamada birçok uyuşmazlık yaşanmakta ve konu yargıya taşınmaktadır. Söz konusu işkolları birleşme açısından en uygun işkolları iken yasa tasarısı hiçbir bağlantısı olmayan ve ayrı bir iş kanunu olan gazetecilik işkolu ile basın yayın işkolunu birleştirerek yanlış ve uygulamada oldukça ciddi sıkıntılar yaşanmasına neden olacak bir değişiklik yapmıştır.

İşkolları ile ilgili diğer bir önemli bir sorun olarak işyerlerinin hangi işkollarına gireceğinin tespitine ilişkin yönetmelik ile düzenleme yapılacağıın getirilmesidir. Öncelikle, Yönetmelik idare hukukunda idarenin tek taraflı olarak düzenleyebileceği bir mevzuat türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla eğer vesayet kelimesi kullanılacaksa idarenin vesayetine bağlı bir örgütlenme ve toplu pazarlık süreci tanımlanmaktadır. Oysa gerek ILO normlarına göre gerekse sendikal örgütlenmenin bağımsızlığı ilkesine göre idarenin müdahalesine imkân tanıyacak bu türlü düzenlemelerin yerine önceden bütün unsurları objektif şekilde belirlenmiş bir düzenleme yapılması zorunluluğu bulunmaktadır. Tüzik gibi kolaylıkla değiştirilemeyecek, kurallar bütünü getiren bir düzenleme yapılması daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Yine gerekçede asıl iş ve yardımcı işler ayrımı yapılmıştır. Maddenin gerekçesinde de görüleceği üzere işyerlerindeki esnekleşme yoluyla taşeron işçilerinin örgütlenme hakkı ortadan kaldırılmaktadır. Bunun bağlantılı sonucu olarak o işyerindeki işçilerin örgütlenmelerinde de işverenlere haksız bir güç sağlanmaktadır. Yardımcı hizmetlerde çalışan taşeronların, cıрак, stajyer, çağrı üzerine çalışanların, evden çalışanların asıl işteki sendikaya üye olmasının önü açılmalıdır. Nitekim ILO Uzmanlar Komitesi de bu tür çalışanların sendikalaşması konusunda uyarıda bulunarak mevcut durumun 87 sayılı Sözleşmenin 2. Maddesine aykırı olduğunu belirtmiştir.

6. Sendikalara dış denetim getirilmesi: Yasa tasarısı ile ILO sözleşmelerine aykırı olarak sendikalara yeminli mali müşavir denetimi getirilmiştir. Bu denetim sendikal faaliyetlere dış müdahale olarak tanımlanmasının yanı sıra, özellikle mali ibra yetkisi olmamasına rağmen şubelere de yeminli mali müşavir denetimi getirmesi nedeniyle kendi içinde çelişki taşımaktadır. Aynı şekilde sendikalar açısından mali ibra faaliyet dönemi açısından yapılan bir denetim biçimi olmasına rağmen yasa tasarısıyla iki yıllık bir sürede bu denetimin yapılması düzenlenmiş olması da anlaşılır değildir. Söz konusu mali denetimin mali açıdan sendikalara oldukça yük getireceği aşikârdır. Aidat gelirlerinden başka bir gelire sahip olmayan bu kurumların şirketlere mahsus olarak düzenlenen bu sistemle denetlendirilmesi ve bu denetimin fiyatlandırılması doğru bir yaklaşım değildir. Özellikle iki yılda bir yapılacak olması da sendikaları mali açıdan zora sokacak bir düzenleme olduğu gibi denetimin mali ibra yeri olan genel kurulla ilişkisinin kesilmesine ilişkin önergenin kabul edilmesi de anlaşılabilir. Herhangi bir sendika Genel Kuruluna sunmadan mali denetim yapma imkânına kavuşmuş olacaktır. Bu da amaçlanan ile geline noktanın birbirinden çok ayrı düştüğünü göstermektedir.

7. **Sendika organlarında görev alanların sayısının kısıtlanması:** Yasa tasarısında ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesine aykırı olan bir diğer düzenleme ise sendikalarda, konfederasyonlarda ve şubelerde görev alan yönetici sayılarının sınırlandırılmasıdır. ILO söz konusu düzenlemenin sendikaların kendi tüzükleriyle belirlenmesi gereken bir durum olduğunu belirtmesine rağmen yasa tasarısı mevcut yasaya yönelik eleştirinin giderilmemiş olmasının yanı sıra özellikle sendika şubelerine yönelik yeni bir kısıtlama daha getirmiştir. Sendika şubelerinde görev yapan yönetici sayısının üst sınırı 9’dan 5’e indirilmiş ve halen görev yapmakta olan yöneticilerin kazanılmış hakları sınırlandırılmıştır.

8. **Sendika Genel Kurullarına ilişkin düzenlemeler:** Sendikaların organlarının görevleri, yetkileri, seçim esasları, aidat miktarlarının belirlenmesi, vb. gibi temel konuların tüzüklerde düzenlenmesine ilişkin olumlu bir değişiklik yapılmasına rağmen tüzük değişikliklerinde nitelikli çoğunluk yerine salt çoğunlukla bu tür düzenlemelerin yapılabilmesine imkân tanınması sendika içi demokrasiyi zedeleyecek bir uygulamadır. Tıpkı Anayasa değişikliğine benzeyen tüzük değişiklikleri için de ayrı bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

9. **Üyelik ve üyelikten çekilme:** Yasa tasarısında yer alan üyelik ve üyelikten çekilme için noter şartının kaldırılarak e-Devlet sisteminin getirilmesi yerinde bir değişikliktir. Ancak bu sistemin gerek siyasi iktidarlarca kötüye kullanılmasını, gerekse işverenlerce işçilerin tehditle veya başka yöntemlerle sendikadan ayrılmaya zorlanmasına ilişkin boşlukları önlemek için yaptırımlar konması gerekmektedir. Elektronik başvuru sisteminin ana unsurunu e-Devlet şifresi oluşturmaktadır. e-Devlet şifrelerinin korunmasına veya başkaları tarafından kullanılmasına karşı koruyucu önlemler getirilmelidir.

10. **Taşeron işçilerinin toplu sözleşmelerden yararlanması:** Özellikle taşeron işçilerin toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmeleri ve işyerlerinde örgütlü olan sendikalara üye olabilmelerine ilişkin düzenlemelerin eksikliği Türkiye’de kamuda bile sayıları yaklaşık 500,000’i bulan taşeron işçilerinin örgütlenmesinin önünde bir engeldir. Taşeronlaşma, Türkiye’deki iş kazalarının yüksek düzeye çıkmasına, iş sağlığı ve güvenliği açısından yarattığı ortamın daha da kötüleşmesine neden olmaktadır. Yasa tasarısına buna ilişkin bir düzenleme eklenmesine yönelik önergemiz kabul görmemiş ve işyerlerinde çalışan işçilerin toplu sözleşme hakları kısıtlanmıştır.

11. **Sendikal güvenceler:** Yasa tasarısı ile Sendika Yöneticilerinin iş akitlerinin hukuki durumunun netleştirilmesi olumlu bir gelişmedir. Ancak sendika yöneticilerinin işe başlamalarında zorunluluk esası getirilmemesi yasa tasarısının eksikliğidir. Sendika temsilcilerinin iş güvencesinin sağlanmasına yönelik üçlü danışma kurulunda kabul edilen metnin Bakanlar Kurulunda kabul edilen Kanun tasarısında değiştirilmiş olması ve sendika temsilcilerinin iş güvencesinin ILO’nun 135 sayılı Sözleşmesine aykırı olarak düzenlenmiş olması doğru bir yaklaşım değildir. Benzer şekilde sendikal haklarını kullanarak işten çıkarılan işçilere yönelik tazminat haklarından yararlanmada 30 işçiden az işyerlerinde çalışan işçilerle 6 aylık çalışma şartını yerine getirmeyen işçilerin muaf tutulması da sendikal örgütlenmeyi engelleyici nitelikte olan düzenlemelerdir. Komisyonlarda her iki düzenlemenin de üçlü danışma kurulunda kabul edildiği şekle dönüştürülmesine yönelik önergeler yerinde değişiklikler getirmiştir. Ancak, özellikle sendikal nedenle fesih hallerinde sendikal tazminata hükmedildiği hallerde İş Kanununun 21. Maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminatın ödenmeyeceğine ilişkin komisyonda yapılan düzenleme yanlıştır. İki farklı duruma ilişkin iki farklı koruma sağlamayı hedefleyen ve her iki durumda da işçiyi korumayı amaçlayan mevcut düzenleme geri götürülmüştür.

Benzer şekilde “sendikal nedenle işten çıkarma halinde 12 aylık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir” hükmünün komisyonda “sendikal tazminata hükmedilir” şeklinde değiştirilmesi de uygulamada çelişki doğurabilecek bir düzenlemedir. Yasanın yargı tarafından yorumlanmasına neden olabilecek bu düzenlemenin düzeltilerek üçlü danışma kurulunda kabul edilmiş olan metne dönülmesi talebimiz de kabul görmemiştir.

12. **Siyasi yasaklar:** Taslak, siyasi yasaklarla ilgili düzenlemeleri “olduğu gibi” korumaktadır. Bunun ILO sözleşmelerine uygun bir biçimde yeniden düzenlenerek sendikalara ve sendikacılara siyaset yolunun açılması gerekmektedir.

13. **Çerçeve Sözleşme ve Grup Toplu İş Sözleşmesi:** Yasa tasarısının toplu pazarlık sistemine getirdiği çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmeleri oldukça tartışmalı düzenlemelerdir. Çerçeve sözleşmelerinin gerçek anlamda gelişmiş ülkelerde uygulandığı şekilde hayata geçebilmesi için yeniden bir değerlendirme yapılarak sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını zedelemeyecek şekilde düzenleme yapılması gerekmektedir. Komisyon görüşmeleri esnasında bu yönde verdiğimiz önerge kabul görmemiştir.

14. **Toplu Pazarlık Yetkisi ve İşkolu Barajı:** Yasa tasarısının en önemli konularından birisi de toplu pazarlık sistemine yönelik yetki konusudur. Yasa tasarısında ehliyet barajı % 10’dan % 3’e düşürülmüştür. Alt komisyon görüşmelerinde ise bu baraj konusunda verilen bir önerge ile baraj % 1’e düşürülmüştür. Komisyon görüşmelerinde ise daha ilginç bir gelişme yaşanmış ve toplu iş sözleşme yetkisi alabilmek için asgari 2000 üyeye sahip olma şartı getirilmiştir. Mevcut yasaya göre yetki alabilen bazı sendikaları yetkisiz bırakacak bu düzenleme, bir yandan sendikal örgütlenme hakkını ortadan kaldıracı bir düzenleme olduğu gibi aynı şekilde işyeri sendikalarına yaşam hakkı da vermemektedir. Bu yeni düzenleme ILO normlarına, anayasamıza ve Avrupa Sosyal Şartına da sayısız bir kısıt belirlemesi ve toplu pazarlık hakkının kullanımını engellemesi nedeniyle doğrudan aykırıdır.

Maddede ehliyet ve yetki konusu düzenlenmiştir. Maddede Komisyonunda yapılan değişiklikle sistemde var olan “iki bin baraj” olduğu gibi korunmasının yanında, getirilen “iki bin üyesinin bulunması” koşuluyla, “üçlü baraj” getirilmektedir. Bu düzenlemelerle işkolu barajı ve işyerindeki “yarıdan bir fazla” koşulu devam etmekte, işletme barajı ise % 40’a indirilerek varlığını korumaktadır. ILO’nun yıllardır eleştirerek kaldırılmasını istediği böyle bir düzenlemenin (çifte baraj sisteminin) kabul edilmesi mümkün değildir. Zira, % 10 işkolu barajı esas alınarak hazırlanan 2009 Temmuz istatistiklerine göre üç işçi konfederasyonuna üye bir çok sendika % 10 barajını aşarken, barajın % 1’e indirilmesi ve işkollarının birleştirilerek 21’e indirilmesi durumunda da daha önce % 10 barajını aşan üç konfederasyona üye bir çok sendika barajı aşamamaktadır. Özellikle 2821 sayılı Sendikalar Kanununda ayrı iş kolları olan kara, hava ve demiryolu işkolları; ağaç ve kağıt; tekstil ve deri vb. farklı büyüklüklerde işkollarının birleştirilmesinde % 1 işkolu barajı fiilen % 10 barajını da aşan bir tablo yaratmaktadır. Örneğin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2009 Temmuz ayında yayınladığı istatistiklerde 08 Numaralı Ağaç İşkolunda 93.908, 09 Numaralı Kağıt İşkolunda 36.133 işçi çalışmakta, kağıt işkolu işçi sayısı itibarıyla kendisinden üç kat büyük bir işkoluyla birleştirilmektedir. Ağaç ve kağıt işkolu olarak birleştirilen bu işkolunda SGK verilerine göre 2011 yılı sonu itibarıyla 206.140 işçi çalışmaktadır. 2009 Temmuz istatistiklerinde 18 Numaralı Kara Taşımacılığı işkolunda 139.616, 19 numaralı Demiryolu Taşımacılığı işkolunda 25.838, 21 Numaralı Hava Taşımacılığı işkolunda 33.005 işçi çalışmakta, Taşımacılık İşkolu olarak birleştirilen işkolunda SGK verilerine göre 2011 yılı sonu itibarıyla 546.425 işçi çalışmaktadır. Değişiklikle getirilen “en az iki bin üyeye sahip olma” kriteri ise, kimi işkollarında % 1’lik işkolu barajını % 3’ün üzerine çıkartmakta, üçüncü bir baraj öngörmektedir. Geçici 6. Maddede yapılan değişiklikle daha önce düzenlenen beş yıllık geçiş sürecinin de kaldırılması nedeniyle, birleşen işkollarındaki kurulu sendikalar, kanun yürürlüğe girene kadar kendileri ile birleştirilen işkollarından üye kaydetme hakkına sahip olmadıkları için kanunun yürürlüğe girdiği anda, toplu sözleşme yapma ehliyetini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıyadır.

Yetkiye ilişkin getirilen Geçici 6. Madde ise örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkının kullanımına ilişkin idareye yeni bir müdahale biçimi hakkı getirmektedir. Geçici 6. Madde ile öncelikle 5 yıl boyunca herhangi bir işçi konfederasyonuna üye olmayan bağımsız sendikalar için işkolu barajının % 3 olarak uygulanmasına ilişkin düzenleme Anayasanın eşitlik ilkesine aykırıdır. Örgütlenme hürriyetinin kullanımında konfederasyon üyeliği ile herhangi bir konfederasyona üye olmayan sendikanın eşit haklara sahip olması gerekir. Hak öznesi sendikadır. Dolayısıyla yapılan düzenleme ile hak öznelere arasında ayırım yapılmaktadır. Anayasanın kanun önünde eşitlik ilkesi zedelenmiştir. Söz konusu geçici madde 6'da daha da vahim bir durum vardır. Kanunun yayım tarihinden itibaren 5 yıl süreyle % 1 olan işkolu barajının Bakanlar Kurulunca % 3 ile % 0.5 arasında belirlenmesine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Hükümete verilen yetki özgür toplu pazarlık hakkını ortadan kaldıracı, vesayetçi ve devlet müdahalesi yaratan bir düzenlemedir. ILO sözleşmelerine ve Anayasa'ya aykırıdır. Anayasa Mahkemesinin taslağın Komisyondan çıkan haliyle baraja ilişkin Bakanlar Kuruluna tanıdığı yetkinin **“yasama yetkisinin devri anlamına geleceğine”** dair pek çok kararı bulunmaktadır. Ayrıca **“hukuki güvenlik ilkesi”**ne de aykırıdır.

Yürütme hangi koşullarda barajı düşürecek hangi koşullarda çıkaracak belli değildir. Bu haliyle verilen yetki bazı sendikaların yetkisini düşürecek bazılarına yetki verecek ve temel hak ve özgürlükler arasında sayılan sendika kurma ve sendikal faaliyet haklarını ortadan kaldıracı niteliktedir. Üstelik bu yetki temel hak ve özgürlükler alanında kullanılamaz. Anayasa Mahkemesinin konu ile ilgili kararlarından ikisinin ilgili bölümleri aşağıda özetlenmiştir:

Anayasa Mahkemesinin 11.06.2003 tarih ve E.2001/346, K.2003/63 sayılı kararında, *“Anayasanın çeşitli maddelerinde yer alan kanunla düzenlemeden neyin anlaşılması gerektiği Anayasa Mahkemesinin birçok kararında açıklanmıştır. Buna göre yasa ile düzenlenmesi öngörülen konularda, yürütme organına, genel, sınırsız, esasları ve çerçevesi belirsiz bir düzenleme yetkisi verilmesi, yasama yetkisinin devri anlamına geleceğinden Anayasanın 7 nci maddesine aykırı düşer. Ancak, yasada temel esasların ve çerçevenin belirlenmesi koşuluyla, uzmanlık ve teknik konulara ilişkin ayrıntıların düzenlenmesinin yürütmeye bırakılması Anayasaya aykırılık oluşturmaz. Esasen Anayasanın 8 inci maddesinde yer alan, “yürütme yetkisi ve görevi Anayasaya ve kanunlara uygun olarak kullanılır ve yerine getirilir” hükmünün anlamı da budur.”* Denilmiştir. (Esas Sayısı: 2010/29 Karar Sayısı: 2010/90 Karar Günü: 16.7.2010)

“...Hukuk devleti ilkesinin önkoşullarından biri olan hukuk güvenliği ile kişilerin hukuki güvenliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Hukuk güvenliği ilkesi hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar.” (aynı karardan)

Anayasanın 48. maddesinde düzenlenen *“Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü”*, Anayasanın *“Temel Haklar ve Ödevler”* başlıklı ikinci kısmının *“Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler”* bölümünde yer almaktadır. Buna göre, *“Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.”* *“Çalışma hakkı ve ödevi”* başlıklı 49. maddesinde; *“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”* kuralı yer almaktadır.

Anayasanın 13. maddesinde ise, *“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.”* denilmektedir. Buna göre yasa koyucu, Anayasa'nın 48. maddesinde öngörülen, çalışma ve sözleşme özgürlüğünü, 49. maddede öngörülen çalışma hak ve ödevlerini, ancak 13. maddedeki nedenlerle sınırlandırabilir.

Anayasanın 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin “Başlangıç” ta belirtilen temel ilkelere dayanan bir Devlet olduğu vurgulanmış, 176. maddesi ile Anayasa metni içinde olduğu açıklanan “Başlangıç” bölümünde ise, güçler ayrılığı ilkesine yer verilmiştir. Bu ilke gereği yasama, yürütme ve yargı, bu yetkileri kullanacak organlar olarak belirlenmiş; Anayasa'nın 7. maddesinde; Yasama yetkisinin Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce kullanılacağı ve devredilemeyeceği kurala bağlanmıştır.

Bu kural karşısında, Anayasa'da yasayla düzenlenmesi öngörülen konularda yürütme organına genel ve sınırları belirsiz bir düzenleme yetkisinin verilmesi olanaklı değildir. Yürütmenin düzenleme yetkisi, sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetkidir. Bu nedenle, Anayasa'da öngörülen ayrık durumlar dışında, yasalarla düzenlenmemiş bir alanda, yasa ile yürütmeye genel nitelikte kural koyma yetkisi verilemeyeceği açıktır.

Yürütme organına düzenleme yetkisi veren bir yasa kuralının, Anayasa'nın 7. maddesine uygun olabilmesi için, temel ilkeleri koyması, çerçeveyi çizmesi, sınırsız, belirsiz, geniş bir alanı yönetimin düzenlemesine bırakmaması gerekmektedir. Temel kuralları koymadan, ölçüsünü belirlemeden ve sınırları çizmeden, yürütmeye düzenleme yetkisi veren bir kuralın, Anayasa'nın 7. maddesine aykırı düşeceğinde kuşku bulunmamaktadır.” (Esas Sayısı: 2010/46 Karar Sayısı: 2011/60 Karar Günü: 30.3.2011)

Yukarıda belirtilen anayasa mahkemesi kararlarında da görüldüğü üzere bu tür yetki devirlerinin yapılması Anayasaya aykırı olduğu gibi hukuki güvenlik ilkesine de aykırıdır. Dolayısıyla, Anayasaya aykırı olan bir vesayet sistemi getirilmektedir. Sendikalar üstünde 5 yıl süreyle her zaman değiştirilebilecek bir yetki sistemi getirilmiştir. Bu da birçok sendikanın vesayet altına alınması anlamına gelecektir. Bu nedenle Geçici 6. Madde yasa metninden çıkarılmalıdır.

Mevcut Toplu Sözleşme Kanunu'nun en çok eleştirilen maddelerinden birisi olan ve sendikaların büyük bir kısmının yaşadığı en büyük sorun olan işkolu barajının kendisi, ILO tarafından 98 sayılı Sözleşmeye aykırı bulunmakta ve barajın tamamen kaldırılmasının yanı sıra konunun kalıcı bir biçimde çözülmesi açısından ILO Uzmanlar Komitesi 98 sayılı Sözleşmeye uygunluk açısından işyeri barajının çağdaş seviyelere ve ILO'nun tavsiyelerine uygun olarak % 30'a düşülmesi gerekmektedir. Ancak bu hususlara ilişkin önergelerimiz reddedilmiş ve hem Anayasaya hem de ILO normlarına aykırı bir düzenleme yapılmıştır.

15. Yetki İtirazı: Toplu pazarlık sürecinde yetki itirazı düzenlenirken olumlu tespit yapılması durumunda da olumsuz tespit yazısında da aynı süreç işletilmekte ve mahkemeye itiraz koşulları düzenlenmektedir. Oysa öngörülen yeni kayıt sistemi ve buna bağlı olarak yerleştirilecek yeni düzenlemelerle, Bakanlığın bildireceği tespitlerin “gerçeğe en yakın sonuçlar olacağı” iddia edildiğinden dolayı, olumlu tespitlere işverenin itirazının, zaman kazanmak ve bu hakkı kötüye kullanmak anlamına geleceği kabul edilmelidir. Nitekim, gerek 275 sayılı, gerekse de 2822 sayılı yasaların yaklaşık 48 yıllık uygulanmasında, işverenlerin özellikle ilk kez gerçekleşen örgütlenmelerde işyerinde çoğunluğun olduğunu bilmelerine karşın, kötü niyetle itiraz yolunu seçtikleri ve mahkemelerin işleyişi dolayısıyla sistemin tıkanıp kaldığı bilinmektedir. Çok küçük işyerlerinde bile yetki tespiti davaları yıllarca sürmekte, bazı durumlarda 6-7 yılı bulmaktadır. Böylece kâğıt üstündeki görünür haklara karşılık fiili olarak, toplu sözleşme hakkının kullanımı engellenmiş olmaktadır. Bu nedenle olumlu tespit yazısına işverenin itirazı durumunda bir an önce sonuç alabilmek ve yasanın amacına uygun bir şekilde işlemleri yürütebilmek için, iki alternatif düzenleme yapılması önerilmiştir. Bunlardan ilki yetki sürecinin devlet yetkililerinin, bilim adamlarının ve sosyal tarafların temsilcilerinin katılımıyla oluşturulan bağımsız bir yetki kurulunca yürütülmesidir. Bir diğeri de demokratik bir çözüm olarak işyerinde oylama (referandum) yapılarak tespitin kesinleştirilmesidir. Ancak her iki öneri de Komisyonda reddedilmiştir ve yetki sürecine yönelik ILO'nun eleştirileri dikkate alınmamış ve uygulamada yaşanan sorunlar giderilmemiştir.

16. **Resmi Arabulucu Sistemi:** Artık yetersizliği ve gereksizliği çalışma yaşamının tüm taraflarınca kabul edilmiş olan Resmi Arabulucu mekanizmasının korunmuş olması ile toplu pazarlık sürecinin uzatılması eleştirilecek unsurlar arasındadır. Resmi arabulucu sisteminin kaldırılması gerekmektedir.

17. **Yüksek Hakem Kurulu:** Benzer biçimde Yüksek Hakem Kuruluna ilişkin maddelerde mevcut yasadan farklı düzenlemeler söz konusudur. Öncelikle, 12 Eylül döneminin anti-demokratik kurumunun devam ettiriliyor olması başlı başına eleştirilecek bir konudur. Özgür toplu pazarlık hakkına müdahale anlamına gelen bu düzenlemenin varlığını koruyor olması, ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesine aykırılık halinin devam niteliğindedir. Bu çerçevede taslak metinde yine de kısmi iyileştirme bulunmaktadır. Madde metnin yazımına göre grev oylamasından greve hayır çıkması durumunda, YHK’ya zorunlu başvuru düzenlenmiştir. Bunun dışında grev ertelemelerinde YHK’ya zorunlu başvuru koşulu getirilmesi de anti-demokratik bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

18. **Grev hakkının kısıtlanması:** Greve ilişkin hiçbir değişikliğin yapılmamış olması bu tasarının yetersizliğinin bir başka göstergesidir. Kanundışı grev tanımının değiştirilmemesi, işyerindeki her türlü demokratik tepkinin kanundışı grev olarak tanımlanması ve bu çerçeve içerisinde getirilen yaptırımlar ve cezalar demokratik hak kullanımını zedelemektedir. Aynı şekilde kanuni bir grev esnasında 2822 sayılı Yasa ile getirilen kısıtlamaların kaldırılmaması da bu görüşümüzü destekler niteliktedir. Kolektif haklarının kullanımının engellenmesi ya da demokratik hak arayışlarının kanun dışı grev olarak değerlendirilmesi anti-demokratik ve baskıcı bir görüşü yansıtmaktadır.

İlk bakışta siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevlerinin yasak olduğuna ilişkin düzenlemenin kaldırılmış olması bu tür grevlerin serbest bırakıldığına ilişkin bir kanı ortaya çıkarabilir. Ancak, taslakta kanuni grev tanımının yapılarak sadece menfaat uyumsuzlukları halinde yapılan grevin kanuni grev olarak tanımlanmış olması, hak grevi olan türlerin kanun dışı grev tanımının içerisine alındığını göstermektedir. AKP, 2010 yılındaki Anayasa referandumunda halka Anayasa’da bu tür grevlere yönelik yasakların kalkacağı beyanında bulunmasına rağmen yasakların devam ettiği görülmektedir. Özellikle dayanışma grevleri, hükümet politikalarını protesto etmek için yapılan eylemlerin ve genel grev gibi grev türlerinin yasaklanması ILO sözleşmelerine ve Avrupa Sosyal Şartına da aykırı bir durum ortaya çıkarmaktadır. ILO Uzmanlar Komitesi söz konusu tasarıda iş yavaşlatma, işyeri işgali, uyarı grevi, verimi düşürme gibi eylem ve grev türlerinin de hak olarak tanınması gerektiğini ifade etmektedir.

19. **Grev Yasaklarına ilişkin düzenlemeler:** Grev yasaklarına ilişkin düzenlemeler de ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesine aykırı bir biçimde devam etmektedir. Taslakta grev yasaklarına ilişkin önemli değişiklikler bulunmaktaydı. Özellikle, su, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde, noterlik hizmetlerinde, şehirdışı deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma işlerinde, aşı ve serum imal eden müesseselerle, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde, bankacılık hizmetlerinde grev yasakları kaldırılmış olması anlamlıdır. Ancak yeterli değildir. Özellikle 98 sayılı ILO sözleşmesine ve doktrine göre şehir içi ulaşım, doğalgaz üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işleri ve MSB tarafından işletilen askeri işyerlerinde, bankacılık işkolunda grev yasağının devam etmesi doğru değildir. Bu tür işlerde kamu yararını veya genel sağlığı etkileme durumu bulunmamaktadır. ILO özellikle grev yasağı konusunda ana kıstaslar olarak işler bazında devlet otoritesini kullanan devlet memurları ve kelimenin tam anlamıyla hizmetin kesintiye uğraması halinde yaşamı, kişisel güvenliği ve toplumun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehlikeye düşürebilecek temel hizmetlerde grevin yasaklanabileceğini belirtmektedir.

Alt komisyon görüşmeleri esnasında grev yasaklarına ilişkin verilen bir önerge ile MSB’ye bağlı askeri işyerleri grev yasağı kapsamına çıkarılırken şehir içi su şebekesi ve bankacılık hizmetleri yeniden grev yasağı kapsamına alınmıştır. Benzer şekilde Komisyon görüşmeleri esnasında hiçbir tartışma yapılmadan verilen bir başka önerge ile “nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri” ile “MSB tarafından doğrudan işletilen askeri işyerleri” grev yasağı kapsamına yeniden alınmıştır.

Aynı konu ile ILO normlarına uygun bir düzenlemeyi içeren teklifimiz ise kabul görmemiştir. Grev yasaklarının kaldırılarak ILO normlarına uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

20. **Grev Ertelemesi:** “Toplum zararı ve milli servetin tahrip edilmesi” gibi belirsiz olan geniş ifadelerle grevin veya lokavtın bir tarafın veya Çalışma Bakanlığının başvurusu üzerine Bakanlar Kurulunca durdurulması özgür toplu pazarlık hakkına müdahaledir. Toplu pazarlık sürecinde yoruma açık belirsiz bir ifade ile sendikanın elindeki tek silah olan grev hakkına müdahale edilmesi toplu pazarlık sisteminin özgür olması ilkesine aykırılığından dolayı 87 ve 98 sayılı sözleşmelere aykırılık teşkil eder. Bu nedenle kaldırılması gerekmektedir. Grev erteleme süresi sonunda greve devam edilememesine ilişkin düzenleme fiili grev yasağı anlamına gelmekte ve bu nedenle kabul edilemez.

22. **Cezaların Ağırlığı ve Orantısızlığı:** Kanun tasarısında özellikle cezalar konusunda bir değişiklik yapılmış olmasına rağmen komisyon görüşmeleri esnasında söz konusu cezaların miktarının yüksek tutulması ise yasanın demokratikleştirilme gerekçesine uymamaktadır. Özellikle, yasa dışı grev ve eylemlerde Anayasa’daki değişikliğe rağmen sendika tüzel kişiliğinin sorumlu tutulmasına yönelik hükmün korunuyor olması da başka bir aykırılıktır.

23. **Radvo ve Televizyon Yasağı:** Mevcut yasalara ilişkin bir diğer yasaklayıcı husus ise sendikaların radyo veya televizyon kurlmalarına ilişkin yasaktır. ILO Uzmanlar Komitesi çeşitli kararlarında bu hakkın kısıtlanmasının 87 sayılı Sözleşmeye aykırılığını dile getirmiştir. Üçlü danışma kurulunda varılan mutabakatta da bu yasak kaldırılmış, ancak TBMM’ye sevk edilen yasa tasarısında yeniden getirilmiştir. Bu yasağın kaldırılması gerekir. Söz konusu yasak Anayasa’ya ve ILO sözleşmelerine aykırıdır.

Sonuç olarak, söz konusu Yasa Tasarısı, demokratikleşme ve ILO normlarına uygunluk sağlama amacıyla hazırlandığı ifade edilse dahi bu tür yaklaşım ve amaç taşımamaktadır. 87, 98, 135 ve 151 sayılı ILO Sözleşmelerine, Avrupa Sosyal Şartına, AB Standartlarına uygun bir yasa değişikliği yapılmalıdır. İşkolu barajı ve işkollarıyla ilgili olarak demokratik ve adaletli bir mekanizmanın devreye sokulması gerekmektedir. Sendikal yapıların örgütlenmesinin önünü açan düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Grev hakkının kullanılmasına ilişkin anti-demokratik hükümler kaldırılmalıdır. Toplu pazarlık ve grev prosedürü yeniden gözden geçirilmelidir. Grev yasakları ve ertelemeleri ILO normlarına uygun bir biçimde yapılmalıdır. Hak grevi, dayanışma grevi gibi mekanizmalar devreye sokulmalıdır. Yasa tasarısı bu hedeflerin uzağındadır ve 12 Eylülün yasakçı zihniyeti devam etmektedir. Bu nedenle komisyonun çoğunluk görüşlerine yukarıda belirttiğimiz nedenlerle katılmamız mümkün olmamıştır.

TBMM Genel Kurulunun bilgisine saygıyla sunulur.

19.03.2012

Süleyman Çelebi

İstanbul

Nurettin Demir

Muğla

Candan Yüceer

Tekirdağ

MUHALEFET ŞERHİ

1/567 Esas numaralı Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının aşağıdaki maddelerine ilişkin muhalefet şerhimizdir.

Toplu pazarlık hakkı konusunda özgürlükçü anlayışı kısıtlayan 2821-2822 sayılı yasaları çağdaşlaştırma, özgür ve demokratik bir örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı kurmayı hedefleyen bu yasa tasarısı hedeflerin oldukça uzağındadır.

2012 yılı itibarıyla SGK verilerine göre işçi sayısı 11 milyon kişidir. Sendikalarda örgütlü işçi sayısı 885.000 kişidir. Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı da 580.000 kişidir. Sendikalaşma oranı %5'lere kadar düşmüştür. Kamuda örgütlü işçi sayısı belediyeler de dahil olmak üzere yaklaşık 360.000 kişidir. Özel sektörde örgütlenme oranı % 2'dir.

Sendikal örgütlenme hakkının kısıtlanması, sendika kavramının değiştirilmesi, tek işkolunda örgütlenme kısıtı ve işkolları sorunu, yanında sendikalara dış denetim getirilmesi (yeminli mali müşavir denetimi) işkolu barajı ve grev yasaklarının genişletilmesi önemli sorunlardır. Yeni yasa ile sendikaların yaratılması engellenecek ve sendikal özgürlük hakkı kısıtlanmış olacaktır. ESK 'ya üye olmayan sendikalara ciddi haksızlık yapılmıştır. Baraj konusunda da net rakam olmayıp, bakanlar kurulunun yetkili kılınması, bakanlığı da sıkıntıya sokmaktadır. Sendikalar 30 yıldır bu uygulamalarla özgürlüğe kavuşamayacaktır. Sendikaların daha da güçlenmesi amaçlanmış olmakla beraber bu uygulamalarla bakanlar kuruluna yetki verilmesi bağımsız sendikaların uğradığı bir haksızlıktır.

Madde 2: "Çerçeve sözleşme" kavramı net değildir. İlk soru, çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olup olmadığıdır. İkinci soru çerçeve sözleşme yapılırken grev yapılıp yapılmayacağıdır.

"Kuruluş" sendika ve konfederasyonu kapsamakta, ayrıca konfederasyonlara "üst kuruluş" denilmektedir. Yani konfederasyon hem kuruluş, hem de üst kuruluştur. Kavramın yetersizliği nedeniyle tasarının birçok maddesinde sendika, konfederasyon ve sendika şubesi ifadeleri kaçınılmaz bir şekilde kullanılmıştır.

"İşveren vekili" tanımı yetersiz kalmıştır.

"Yönetici" olarak kuruluşun ve şubenin yönetim kurulu başkan ve üyelerinin tanımlanması, denetleme ve disiplin kurulu başkan ve üyelerinin yönetici kapsamı dışında bırakılması yanlış olmuştur.

Madde 4: İşkolları sayısında yapılan oynamalar işkolu sayısının iddia edildiği gibi ILO ve AB normlarına uymadığını açıkça göstermiştir. Kaldı ki; revize edilmiş NACE-2 esasının işkollarına aktarılması gibi bir zorunluluk olmadığı herkes tarafından bilinmektedir.

Madde 6: Kurucuların sendikaların kurulduğu "işkolunda" çalışıyor olması koşulu ile "Türkçe okur-yazar" olması koşullarının kaldırılması yerinde olmamıştır. Zira sendikanın organlarında görev alacaklarda da aynı koşullar aranmaktadır. Çalışmadığı iş kolunda sendika kuranlar o işkolunun özellikleri ve sorunları hakkında yeterli bilgi ve deneyim sahibi olamayacakları açıktır. Ayrıca Türkçe okur-yazar olmayan bir sendikacının nasıl bir iletişim kuracağı da bir başka sorudur.

Bu uygulama, ülkemizin dil birliğine yönelik bir saldırı olacaktır.

Madde 9: Birçok konu sendikaların tüzük ve genel kurul kararlarına bırakılırken sendika yönetim, denetim ve disiplin kurullarının belirlenmesi demokratik bir yaklaşım olmaktan uzaktır.

Sendika yöneticilerinin aynı zamanda milletvekili ve belediye başkanı olmalarının niçin yasaklandığı anlaşılır değildir. AB ülkelerinin birçoğunda iki görev birlikte yapılabilir. Sendika yöneticilerinin aynı zamanda milletvekili ve belediye başkanı olmalarının niçin yasaklandığı anlaşılır değildir. AB ülkelerinin birçoğunda iki görev birlikte yapılabilir.

Madde 17: Üyelik e-devlet kapısı üzerinden yapılması (ve üyelikten çekilmenin) uygulaması ve olası sorunları görülmemiş bir hazırlık olup, işleyişin bir tüzüğe bırakılmış olması her şeyin bakanlık kontrolünde tutulmak istendiğine işarettir.

Madde 18: Üyelik aidatının tahsiline ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmeliğe bırakılması bakanlığın otoritesini ve sendikalar üzerindeki siyasi baskıyı sürdürmesinin aracı olacaktır.

Madde 23- 24-25: İşçi kuruluştan yöneticisinin, işyeri sendika temsilcisinin ve sendika özgürlüğünün güvencesi ile ilgili yapılan düzenlemeler üzerinde çalışılan taslağın gerisine götürölmüş, sendika hak ve özgürlüklerinin kullanımı konusunda yazık ki ölkemizin önü bir kez daha açılmamıştır.

Madde 28: Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri kural olarak tüzüklerine ve genel kurul kararlarına bırakılırken bu maddenin (7). fıkrasında yapılan düzenleme ile bu faaliyetlere kısıtlama-kısıtlamalar getirilmiş, sendikaların kuracakları eğitim, sağlık, kültür, sanat, ve spor tesislerini ilgili bakanlıklara devretme zorunluluğı düzenlenmiştir.

Madde 29: Sendikaların kendilerini denetlemeleri dışındaki denetlemeler ILO normlarına aykırıdır. Yeminli mali müşavir denetiminin 2 yılda bir zorunlu hale getirilmesi açık bir ihlaldir.

Madde 41: İşkolu barajlarını beş yıl süreyle yüzde yarım ile yüzde üç arasında değıştirme yetkisinin Bakanlar Kuruluna bırakılması Hükümetin sendikalar üzerinde vesayet kurma düşüncesinin devam ettiğini göstermektedir. Böyle bir düzenlemeye demokratik ölkelerde rastlanılamaz.

2009 yılı istatistiğine göre yetki almış ve toplu iş sözleşmesi bağtılamış sendikaların beş yıl süreyle baraja tabi olmayacaklarını düzenleyen fıkranın metinden çıkarılması da yerinde olmamıştır. Bu sendikaların barajı aşmamaları halinde bu gün toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçilerin bu şemsiyenin dışına çıkması olasılığı doğmuştur.

Madde 62: Grev ve lokavt yasaklarının tarafların uzlaştıklarını ifade ettikleri metnin gerisine götürölmüş yani genişletilmesi uluslararası normlar bakımından geri kaldığını göstermekte ve "Anayasadan grev yasaklarını çıkardık" söylemine uymamaktadır.

Halk grevinin yasak olarak devam etmesi ise önemli bir kısıtlama olarak devam etmektedir.

Ayrıca,

1) Tasarının 39. maddesine alt işverenlikle ilgili olarak, alt işveren işçilerinin aynı iş kolunda çalışıyor olmak koşuluyla asıl işverenin taraf olduğı toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için önerge verilmiştir. Önergeden amaçlanan ILO 94 sayılı sözleşme hükümlerinin uygulanmasını sağlamaktadır.

2) Tasarının 56. maddesinde Yüksek Hakem Kurulunun tarafların teklifleriyle sınırlı olarak görev yapması için önerge verilmiştir. Buradan amaçlanan kurulun anlaşmazlık konusu olarak kendisine iletilmeyen hususlarda da karar vermesi önlenmek istenmiştir.

Yine Yüksek Hakem Kurulu ile ilgili olarak tasarının **75. maddesinin** son cümlesinde bir hüküm getirilerek, işyeri üyesi işçilerin 3/4' ünü kaybeden sendikanın kalan işçileri için YHK'nun uyuşmazlığı çözerek bu durumdaki işçilerin sözleşmesiz kalmaması için amaçlanmıştır. Bu önergelerimize uyulmamış ve metninlerin bu yönde değıştirilmemiş olması da Kanunun uygulaması başladığında açık olarak görölecektir.

Aynı zamanda komisyonda önceden görüşölüp bir madde için, geçici madde üzerinde bir değışiklik yapıp, daha önce kabul edilen maddeye atıfta bulunarak o maddenin de yeniden değıştirilmesine imkan sağlayarak usul hatası da yapılmıştır.

Bu durum, bu kanunun sosyal taraflarla tam mutabakat sağlanmadan ve iktidar komisyon üyelerinin net olmadığını yansıtmaları açısından daha çok tartışılacak ve yeniden ele alınacak bir yasa tasarısı olduğunu düşünerek muhalefet etmekteyiz.

Saygılarımızla.

Cemalettin Şimşek

Samsun

Ali Öz

Mersin

Ruhsar Demirel

Eskişehir

KARŞI GÖRÜŞ YAZISI

14.03.2012

07.03.2012 tarihinde Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda "Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı" ile ilgili karşı görüş yazım aşağıda sunulmuştur.

Anılan tasarının 2. maddesinin 3. bendi; sendika kavramının tanımlamasını yapmaktadır. Bu tanımlama eksik bir tanımlamadır. Üyelerinin hak ve özgürlüklerinin gözetilmediği bir sendikal hareket demokrasi sınırları içerisinde iktidarın tekeline alınmak istenen bir örgütlenme şeklidir.

9. maddede; sendikaların yönetim kurulu üye sayılarının "3'ten az 9'dan fazla olamayacağı" öngörülmüş, oysaki böyle bir sınırlama ILO'nun Sendika Özgürlüğü'ne ilişkin 87. sayılı ILO Sözleşmesinin 3. maddesinde yer alan "...1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler. 2. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınlıdır..." kuralına da aykırıdır. Aynı zamanda bir önceki 2821 sayılı yasadaki sınırlamaların da ruhunu taşımaktadır.

17. maddede sendikal üyeliklerde noter şartının kaldırılması ve bunun yerine e-devlet şartı getirilmesi sendika üyelik özgürlüğü açısından yeterli bir adım olamamıştır.

24. madde işyeri sendika temsilcisinin güvencesini düzenleyen maddedir. Bu madde, İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'ne aykırılık teşkil eder durumdadır.

28. madde kuruluşların gelir ve giderlerini düzenleyen maddenin (7). Fıkrası ile kuruluşların yapacakları eğitim, kreş, kültür ve sanat ile spor tesislerini ilgili Bakanlığa devir zorunluluğu, sendika ve konfederasyonların iç işleyişlerine devlet müdahalesi ve baskısı niteliğinde olup, 87 sayılı ILO Sözleşmesine aykırıdır.

29. maddede sendika ve konfederasyonların denetimi düzenlenirken yeminli mali müşavirler tarafından denetime alınmayı uygun görmesi, sendikaların kendi iç işlerini ve örgütlenmelerini özgürce düzenlemelerini öngören ILO'nun 87 sayılı Sendikal Özgürlük Sözleşmesine açıkça aykırıdır.

33 ve 34. maddelerde toplu iş sözleşmesinin işyeri esasına göre belirlenmesinin öngörülmesi, inisiyatifin tamamen işverene iade edilmesini doğurmaktadır. İşçi işveren ilişkisinde kamunun ezilenden taraf yer alması zorunluluğu Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının öngördüğü bir zorunluluktur. Dolayısıyla bu maddeler hem anayasaya hem de uluslararası antlaşmalara aykırılık teşkil etmektedir.

39. maddede asıl olarak tüm çalışanların sözleşmeden yararlanması ilkesi benimsenmemiştir. Sendikal özgürlükler ve toplu sözleşmenin ruhuna aykırılık belirten bir durum söz konusudur.

41. maddede yetki ve ehliyet konuları düzenlenmiştir. İkili baraj sistemi bir önceki yasaya göre ağırlaştırılarak sürdürülmektedir. Dolayısıyla bu durum beraberinde, sendikal örgütlenme önünde ciddi problemler ortaya çıkaracaktır.

46, 47 ve 49. maddeler de toplu sözleşmelere çağrı, toplu sözleşmelerin başlaması ve uyuşmazlığın tespiti konularını düzenlemektedir. Her üç maddede de belirlenmiş süreler içerisinde, bazı işlemler yerine getirilmediğinde işçi sendikasının yetkisinin düşmesi öngörülmüştür. Bu düzenlemeler, alınan yetkinin biçimsel gerekçelerle düşmesini öngören ağır yaptırımlar içermektedir. Düzenleme anti demokratiktir.

49, 50 ve 61. maddeler grev hakkına yönelik bir saldırıyı öne koymaktadır. Arabuluculuk aşamasının yasal hale getirilmesi doğrudan grev hakkı olan işçilerin önüne demokratik hak arama süreçlerinde engel olarak çıkmaktadır. Bu maddeler işçilerin grev haklarını engelleyebilmek için geniş imkânlar sunmaktadır.

62, 63 ve 72. maddelerle "Grev ve lokavtın yasaklanması ve ertelenmesi" konusu düzenlenmektedir. Grev hakkının ertelenmesine yönelik Bakanlar Kurulu'na yetki verilmesi kabul edilemez bir hükümdür. Sosyal taraflar üzerinde siyasi otorite baskısını meşrulaştırmaya çalışmaktır. Dolayısıyla 62, 63 ve 72. maddelerin yasakçı bir anlayış çerçevesinde düzenlenmesi kabul edilemezdir.

64 ve 70. maddeler; sendikaların kusurlu hareketi sonucunda grevin ortaya çıkması durumunda oluşan maddi zarardan sendikanın sorumlu olduğunu ifade eder. Bu hüküm hem Anayasa'ya hem de demokratik, hukuk ve sosyal devlet olma prensiplerine aykırıdır.

73. maddede ise; grev yapılan işyeri çevresinde kulübe, baraka, çadır vb. barınma yeri kurma yaşağının devam ettirilmesi anti demokratiktir. Aynı zamanda 12 Eylül Darbe zihniyetini besleyen bir hükümdür.

Tüm bu yasal düzenlemelerin arka plan yapısından bahsetmek gerekirse;

23. Dönemde başlayan ve 24. Dönem hükümeti ile beraber devam eden neo liberal iktisat politikaları Türkiye Cumhuriyeti'nin temel politikaları olarak sistematik bir şekilde uygulamaya konmaktadır. Neo liberal politikalarla beraber işgücü piyasasını emekçiler aleyhinde esnekleştirme, sermaye akışkanlığı sağlama ve özelleştirmeler yoluyla emek güçleri pasifize edilmeye çalışılmaktadır.

Sermayenin akışkanlığını sağlayacak yasalarla ekonomi dış sermayeye açılmış, toprak ve emtia aile vergilerde sağlanan kolaylıklar dış sermayenin Türkiye'ye gelmesine yol açmıştır. Bunların yanında dış sermaye için üretim maliyetlerinin en önemli kısmını oluşturan emek girdisinin de sermayenin isteği doğrultusunda düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Kanunların verdiği meşru güç kullanma tekeli elinde bulunduran hükümet, hem içerdeki emek gücünün örgütlenmesi önüne engeller koymak hem de esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerini hayata geçirmek üzere kanuni düzenlemeler yapmaktadır. Öte taraftan yıllardan beri sermaye akışkanlığını sağlayıcı adımlar atan hükümet, son dönemle beraber emek akışkanlığını da sağlamaya yönelik adımlar atmaktadır. Sağlık sektöründe ve diğer tüm sektörlerde, eğitim düzeyi yüksek on binlerce işsiz bulunmaktayken, İran başta olmak üzere ucuz işgücü barındıran diğer ülkelerden sağlık personeli ithal etmeye yönelik çabalar ulus ötesi emek akışkanlığını sağlamaya yöneliktir. Aynı düzlemde serbest ticaret bölgeleri ve serbest sağlık bölgeleri inşa etmek, sermayeye tanınan serbestiyi ve emeğin güvencesiz/esnek çalışma biçimlerine zorlanmasının en açık göstergesidir.

Neo liberal politikalar emek ve sermaye arasındaki uçurumu derinleştirmektedir. Bu uçuruma yönelik doğan problemlerde geçici ve yapısal olmayan politikalar uygulamak, neo liberalizmin topluma yönelik faturasını trajik düzeyde arttıracaktır.

Sonuç olarak Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı neo liberal mantıkla ve 12 Eylül zihniyetini de içinde barındıracak şekilde hazırlanmış bir taslaktır. Taslakta; Anayasa ve Uluslararası Sözleşmelere aykırılık teşkil eden durumlar mevcuttur. Dolayısıyla hem hukuksal anlamda hem siyasal zihniyet anlamında bu yasa tasarısının kabul edilemez olduğunu beyan etmekteyim.

İdris Baluken

Bingöl

HÜKÜMETİN TEKLİF ETTİĞİ METİN

TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ KANUNU TASARISI

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usûl ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usûl ve esasları düzenlemektir.

Tanımlar

MADDE 2- (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
 - b) Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında, işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi,
 - c) Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı,
 - ç) Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini,
 - d) İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi,
 - e) İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününe yönetenler ile bunların yardımcılarını,
 - f) Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu,
 - g) Kuruluş: Sendika ve konfederasyonları,
 - ğ) Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya en az yedi işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,
 - h) Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi,
 - ı) Üst kuruluş: Konfederasyonları,
 - i) Yetkili mahkeme: Görevli makamın bulunduğu yerdeki görevli mahkemeyi,
 - j) Yönetici: Kuruluşun ve şubenin yönetim kurulu üyelerini, ifade eder.
- (2) İşveren vekilleri bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılırlar.

(3) Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.

(4) İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci kısmı bakımından işçi sayılırlar.

İKİNCİ BÖLÜM

Kuruluş Esasları ve Organlar

Kuruluş serbestisi

MADDE 3- (1) Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usûl ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulurlar. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar.

(2) Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.

İşkolları

MADDE 4- (1) İşkolları bu Kanuna ekli (1) Sayılı Cetvelde gösterilmiştir.

(2) Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.

(3) Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

İşkolunun tespiti

MADDE 5- (1) Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer yetkili mahkemede kararın yayımından itibaren onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz. İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.

Kuruculuk şartları

MADDE 6- (1) Fiil ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptirler. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

(2) İşveren sendikasının kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de birinci fıkrada belirtilen şartlar aranır.

Kuruluş usûlü

MADDE 7- (1) Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanırlar. Sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları; üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararları dilekçeye eklenir.

(2) Vali, tüzük ve kurucuların listesini onbeş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü onbeş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder.

(3) Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine yetkili mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir.

(4) Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir.

(5) Tüzük değişiklikleri ikinci fıkra hükmüne göre ilan edilir. Tüzük değişikliği ve kanuna aykırılık veya eksikliğin bulunduğu diğer işlemlerde de yukarıdaki hükümler uygulanır.

Kuruluşların tüzüğü

MADDE 8- (1) Kuruluşların tüzüklerinde aşağıdaki hususların yer alması gerekir:

- a) Adı, merkezi ve adresi,
- b) Amacı,
- c) Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu,
- ç) Sendika kurucularının ad ve soyadları, kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri,
- d) Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları,
- e) Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, çalışma usûl ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları,
- f) Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usûl ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları,
- g) Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usûl ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği,
- ğ) Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usûl ve esaslar,
- h) Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usûl ve esaslar,
- ı) İç denetim usulleri,
- i) Tüzüğün değiştirilme usûlleri,
- j) Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli,
- k) Organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri.

Organlara dair ortak hükümler

MADDE 9- (1) Kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az ondokuzdan fazla ve şubelerinin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz. Genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.

(2) Kuruluşlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilirler. Ancak genel kurul ile yönetim, denetim ve disiplin kurullarının görev ve yetkileri bu organlara devredilemez.

(3) Kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6 ncı maddede aranan şartlara sahip olmak gerekir. Bu şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine yetkili mahkeme bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir.

(4) Genel kurul dışındaki organlara seçilen üyelerin ad ve soyadları ile açılan ve kapatılan şubeler ilgili valiliğe bildirilir ve 7 nci maddenin ikinci fıkrasına göre ilan edilir.

(5) Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 6 ncı maddede sayılan suçlardan biri ile mahkûm olmaları hâlinde görevleri kendiliğinden sona erer.

(6) Kuruluş ve şube yöneticilerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulur.

(7) Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse genel kurul dışında kalan organların toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur.

Genel kurulun oluşması

MADDE 10- (1) Kuruluşların genel kurulu, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşur. Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar.

(2) Delege sıfatı, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder.

(3) Delege seçiminin usûl ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenir. Ancak tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz.

Genel kurulun görev ve yetkileri

MADDE 11- (1) Genel kurulun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Organların seçimi,

b) Tüzük değişikliği,

c) Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi,

ç) Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi,

d) Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası,

e) Bütçenin kabulü,

f) Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi,

g) Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,

ğ) Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,

h) Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,

ı) Birleşme veya katılma,

i) Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,

j) Kuruluşun feshi,

k) Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama.

(2) Şube genel kurulları sadece yukarıdaki (a), (ç), (d) ve (k) bentlerinde belirtilen görevleri yerine getirirler. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.

Genel kurulun toplantı zamanı

MADDE 12- (1) Kuruluşların ilk genel kurulu tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren altı ay içinde yapılır.

(2) Olağan genel kurul en geç dört yılda bir toplanır.

(3) İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu ile denetleme kurulu raporunun ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden onbeş gün önce gönderilmesi zorunludur.

(4) Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır.

(5) Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

(6) Yukarıdaki hükümlere aykırı hareket eden kuruluş veya şube yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu üzerine yetkili mahkeme kararıyla işten el çektilir. Mahkeme, ayrıca genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Genel kurulun toplantı ve karar yeter sayıları

MADDE 13- (1) Genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok onbeş gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olamaz.

(2) Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez.

(3) Genel Kurulun karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hâllerinde karar yeter sayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur.

Genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar

MADDE 14- (1) Genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.

(2) Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az onbeş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir.

(3) Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili kuruluş veya şubeye verir. İlgili kuruluş onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi üç gündür.

(4) İlan süresi içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacak itirazlar en geç iki gün içinde incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hâkim tarafından onaylanarak ilgili kuruluş veya şubeye gönderilir.

(5) Seçim kurulu başkanlığı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki üye belirleyerek seçim sandık kurulu oluşturur. Seçim sandık kurulu yedek başkan ve üyeleri de aynı şekilde belirlenir. Seçim sandık kurulu, seçimlerin yapılması ve oyların sayımı ile görevlidir.

(6) Seçimlerde aday olanların listeleri başkanlık divanınca düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanlığına mühürlenmek üzere verilir.

(7) Listede adı bulunanlar resmî kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanırlar. Oy, sandık kurulu başkanı tarafından adayları gösteren ve seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır.

(8) Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit edilir ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulur.

(9) Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir nüshası ile birlikte üç ay süreyle saklanmak üzere yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir. Seçim sonuçları anılan başkanlık tarafından derhal ilan edilir ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirilir.

(10) Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş sayılır.

(11) Seçimde görev alan seçim kurulu ve seçim sandık kurulu üyelerine 26/4/1961 tarihli ve 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda belirtilen esaslara göre ilgili kuruluşca ücret ödenir.

Seçimlere itiraz

MADDE 15- (1) Genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, 14 üncü madde hükümlerine göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir.

(2) Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri, kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde yetkili mahkemede dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Genel kurul dışında yapılan delege seçimi

MADDE 16- (1) Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.

(2) Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, yetkili mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler onbeş gün içinde yenilenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Üyelik

Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması

MADDE 17- (1) Onbeş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler.

(2) Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilirler.

(3) Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilirler. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.

(4) Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler.

(5) Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde yetkili mahkemede dava açabilirler. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik mahkeme kararının kesinleştiği tarihte kazanılmış sayılır.

Üyelik aidatı

MADDE 18- (1) Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usûl ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir.

(2) Üyelik ve dayanışma aidatları yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.

(3) Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür.

(4) Üye aidatının tahsiline ilişkin usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınması

MADDE 19- (1) İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

(2) Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi elektronik ortamda eşzamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır.

(3) Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.

(4) Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde yetkili mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

(5) İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer.

(6) Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malûllük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile sendika veya şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurallarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malûllük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.

(7) İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

(8) İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez.

(9) İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.

(10) Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silâh altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.

(11) Üyeliğin kazanılması ile üyeliğin sona ermesine ilişkin usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Üst kuruluşlara üyelik

MADDE 20- (1) Üst kuruluş üyeliğine başvuru genel kurul kararına bağlıdır. Üst kuruluş üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılır. Aynı zamanda birden fazla üst kuruluşla üye olunamaz. Aksi hâlde sonraki üyelikler geçersizdir.

(2) Üst kuruluş üyeliğinden çekilme genel kurul kararına bağlıdır. Çekilme, üst kuruluşla bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır.

(3) Üst kuruluş üyeliğinden çıkarılma, üst kuruluş genel kurulu kararıyla olur.

(4) Üye olma, çekilme ve çıkarılma kararları, üst kuruluş tarafından bir ay içerisinde Bakanlığa bildirilir.

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik

MADDE 21- (1) Kuruluşlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir, işbirliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya kabul edebilir ve dış temsilcilik açabilirler.

(2) Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilir ve üst kuruluşlara üye olabilirler.

(3) Yukarıdaki fıkralara aykırılık hâlinde İçişleri Bakanlığınca üyeliğin iptal edilmesi, temsilciliğin faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için kuruluş merkezinin veya temsilciliğin bulunduğu yerdeki yetkili mahkemede dava açılabilir.

(4) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları Türkiye'de kurulu üst kuruluşlara üye olabilirler.

Kuruluşların katılması veya birleşmesi

MADDE 22- (1) Bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşa katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşa kendiliğinden geçer.

(2) Aynı nitelikteki bir kuruluşla birleşen kuruluşların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer.

(3) Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olurlar. Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen kuruluş durumu bir ay içerisinde Bakanlığa bildirir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Güvenceler

İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi

MADDE 23- (1) İşçi kuruluşu yönetim kurulunda görev aldığı için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemezsizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

(2) İş sözleşmesi askıya alınan yönetici, görevinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

(3) Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine işe başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

MADDE 24- (1) İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. Temsilcinin iş sözleşmesinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir.

(2) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

(3) Bu madde hükümleri işverenle iş ilişkisi devam eden kuruluş ve şube yöneticileri hakkında da uygulanır.

Sendika özgürlüğünün güvencesi

MADDE 25- (1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tâbi tutulamaz.

(4) İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

(5) Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 nci ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. Bu durumda işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal tazminat, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı değildir. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ispat ettiği nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Faaliyetler

Kuruluşların faaliyetleri

MADDE 26- (1) Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunurlar.

(2) Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptirler. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.

(3) Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür.

(4) Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ilâ onikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır.

(5) Kuruluşlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamazlar.

(6) İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşu da işçi kuruluşlarına üye olamazlar; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar.

(7) Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar.

(8) Kuruluşlar ticaretle uğraşamazlar. Ancak, kuruluşlar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilirler.

(9) Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.

İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri

MADDE 27- (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi atayarak onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

(2) Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde seçilen üye temsilci olarak atanır.

(3) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

(4) İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

ALTINCI BÖLÜM

Kuruluşların Gelirleri, Denetimi ve Kapatılması

Kuruluşların gelirleri ve giderleri

MADDE 28- (1) Kuruluşların gelirleri;

- a) Üyelik ve dayanışma aidatları,
- b) Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
- c) Bağışlar,
- ç) Malvarlığı gelirleri, malvarlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan, ibarettir.

(2) Kuruluşlar, kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamazlar.

(3) İşçi kuruluşları, işverenler ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamazlar. Kuruluşlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlardan başka dış kaynaklardan Bakanlar Kurulundan izin almadıkça yardım ve bağış kabul edemez. Nakdi yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.

(4) Yukarıdaki hükümlere aykırı olarak yardım ve bağış alınması hâlinde üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurusu üzerine yetkili mahkeme kararıyla alınan yardım Hazineye aktarılır.

(5) Kuruluşlar, tüm nakdi gelirlerini bankaya yatırmak zorundadırlar. Zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları nakit miktarı genel kurullarınca belirlenir.

(6) Kuruluşlar, gelirlerini bu Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar veya bağışlayamazlar.

(7) Kuruluşlar, yönetim kurulu kararıyla nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak ve ilgili bakanlıklara devretmek kaydıyla eğitim, kreş, sağlık, kültür, sanat ve spor tesisleri kurabilir veya yurtiçi ve yurtdışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımında bulunabilirler.

Kuruluşların denetimi ve şeffaflık

MADDE 29- (1) Kuruluşların denetimi, kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre denetleme kurulları tarafından yapılır. Denetimde, yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenir.

(2) Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin en geç iki yıllık ve genel kurul dönemine ilişkin mali denetimleri 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılır. Bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

(3) Kuruluşlar; faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhal yayınlarlar.

(4) Kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorundadırlar.

(5) İç ve dış denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşleri alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Tutulacak defter ve kayıtlar

MADDE 30- (1) Kuruluşlar, aşağıda yazılı defter ve kayıtları tutmak zorundadırlar.

- a) Üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri,
- b) Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu karar defterleri,
- c) Gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri,
- ç) Aidat kayıtları, yevmiye ve envanter defterleri ile defterikebir,
- d) Gelirlere ilişkin kayıt ve defterler.

(2) 4/1/4961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir.

(3) Kuruluşların tutmak zorunda oldukları dosya, üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri, defter ve kayıtlar ile bunların tutulmasındaki usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Kapatma

MADDE 31- (1) Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine yetkili mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir.

(2) Yukarıdaki fıkra uyarınca açılan davalar nedeniyle yetkili mahkemeler yargılama süresince talep üzerine veya resen kuruluşun faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilirler.

(3) Yukarıdaki hükümler veya bu Kanunda öngörülen diğer faaliyeti durdurma hâllerinde, kuruluşların mallarının yönetimi ve çıkarlarının korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır.

Kuruluşun sona ermesi hâlinde malların devri

MADDE 32- (1) Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın malvarlığı bu Kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa ya da üyesi bulunduğu üst kuruluşa; üst kuruluş üyesi değilse aynı nitelikteki bir üst kuruluşa bırakılabilir. Üst kuruluşun sona ermesi hâlinde, malvarlığı üyesi bulunan kuruluşlara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması hâlinde feshe karar veren genel kurul, malvarlığını yukarıdaki esaslara göre devredebilir.

(2) Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih hâlinde genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi hâlinde tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumuna devredilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları

Toplu iş sözleşmesinin içeriği

MADDE 33- (1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

(2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.

(3) Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.

(4) Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.

(5) Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi

MADDE 34- (1) Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

(2) Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.

(3) Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki yetkili mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay onbeş gün içinde kesin olarak karar verir.

Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi

MADDE 35- (1) Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.

(2) Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

(3) Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

(4) Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

Toplu iş sözleşmesinin hükmü

MADDE 36- (1) Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

(2) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Tarafların durumunda değişiklik

MADDE 37- (1) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.

(2) Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır.

(3) Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

MADDE 38- (1) İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

(2) Toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi bulunan veya bulunmayan bir işletmeye katılması veya devir ile birlikte işletme niteliğinin kazanılması durumunda da yukarıdaki hüküm uygulanır.

(3) Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.

(4) Toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise, devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralınan işyerinde toplu iş sözleşmesi yok ise toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma

MADDE 39- (1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

(2) Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

(3) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

(4) Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.

(5) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

(6) Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile işyerinin bütününi yöneten işveren vekilleri ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

(7) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.

Teşmil

MADDE 40- (1) Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü onbeş işgünü içinde bildirir.

(2) Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete'de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez.

(3) Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar.

(4) Bakanlar Kurulu teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir.

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

(6) Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz.

(7) Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması

Yetki

MADDE 41- (1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır.

(2) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

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

(4) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde Bakanlıkça her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

(5) Yayımindan itibaren onbeş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı onbeş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini onbeş gün içinde kesin olarak karara bağlar.

(6) Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.

Yetki tespiti için başvuru

MADDE 42- (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı işgünü içinde bildirir.

(3) Başvuruda bulunan işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işverenin başvurusu hâlinde işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Yetki tespiti ile ilgili usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Yetki itirazı

MADDE 43- (1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde yetkili mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz.

(3) İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddî hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından onbeş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı işgünü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Yetki belgesi

MADDE 44- (1) Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse, sürenin bitimini takip eden altı işgünü içinde, yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde, ilgili sendikaya Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi

MADDE 45- (1) Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırkbeş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça yetkili mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir. Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

Toplu görüşmeye çağrı

MADDE 46- (1) Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhal görevli makama bildirilir.

(2) Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(3) Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı yazısı ile birlikte karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

Toplu görüşmenin başlaması ve süresi

MADDE 47- (1) Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhal belirlenir ve taraflara bildirilir.

(2) İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

(3) Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve tevdi edilmesi

MADDE 48- (1) Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa beş nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve üç nüshası altı işgünü içinde çağrışı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa, bir nüshasını da Türkiye İstatistik Kurumuna gönderir.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü

Uyuşmazlığın tespiti

MADDE 49- (1) Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı işgünü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Arabuluculuk

MADDE 50- (1) Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı işgünü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.

(2) Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur.

(3) Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

(4) Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa 48 inci madde hükümleri uygulanır.

(5) Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam tutanağı en geç üç işgünü içinde taraflara tebliğ eder.

(6) Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür.

(7) Görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirler.

Yüksek Hakem Kuruluna başvurma

MADDE 51- (1) Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

(2) Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Özel hakeme başvurma

MADDE 52- (1) Taraflar anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir.

(2) Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tâbidir.

(3) Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanunî hakemlik hükümleri uygulanmaz. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

(4) Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilir.

Yorum davası ve eda davasında faiz

MADDE 53- (1) Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca yetkili mahkemede dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

ONUNCU BÖLÜM

Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları

Kuruluşu

MADDE 54- (1) Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakan dairesi başkanının başkanlığında,

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

b) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

c) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

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

d) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden,

oluşur. Ancak uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonun farklı olması hâlinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu bir başka işveren sendikaları konfederasyonu bulunması hâlinde de sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır.

(2) Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilir ve yeniden seçilmeleri mümkündür. İşçi ve işverenler adına seçilecek üyelerde 6 ncı maddedeki kurucular için öngörülen şartlar aranır.

(3) Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikiyeşer yedek üye seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Bakanlıkça ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

Yönetim yapısı

MADDE 55- (1) 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.

(2) Yüksek Hakem Kurulunun talebi üzerine Başbakanlıkça yeteri kadar raportör ve uzman atanır veya görevlendirilir. Ancak, işçi veya işveren sendika ve konfederasyonlarında çalışmakta olanlar raportör veya uzman olarak görevlendirilemez.

Çalışma esasları

MADDE 56- (1) Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı işgünü içinde başkan ve en az beş üyenin katılımı ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır.

(2) Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı dosya üzerinde inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer Yüksek Hakem Kurulunun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında 6100 sayılı Kanunun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla Kurulda dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir.

(3) Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

(4) Bu madde gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek Bakanlık bütçesine konulur.

Hakeme ve arabulucuya başvurma yönetmeliği

MADDE 57- (1) Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usûl ve esasları; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar; bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usûl hükümleri; arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmeleri Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

ONBİRİNCİ BÖLÜM

Grev ve Lokavt

Grevin tanımı

MADDE 58- (1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanunî grev denir.

(3) Kanunî grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.

Lokavtın tanımı

MADDE 59- (1) İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanunî lokavt denir.

(3) Kanunî lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışıdır.

Kanunî grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması

MADDE 60- (1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Bildirilen tarihte 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.

(4) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir.

(5) Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.

(6) Kanunî grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.

Grev oylaması

MADDE 61- (1) Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde grev oylaması yapılır.

(2) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde yetkili mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60 ncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(4) İşletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

(5) Grev oylamasının usûl ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Grev ve lokavt yasakları

MADDE 62- (1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze ve defin işleri ile mezarlıklarda; elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

(2) Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı işgünü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

(3) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

Grev ve lokavtın ertelenmesi

MADDE 63- (1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanunî bir grev veya lokavt genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin altıncı fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Grev ve lokavtın uygulanması

MADDE 64- (1) İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiç bir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

(2) Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır.

(3) Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz.

(4) Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu fıkraya göre işlerin görülmesinde 68 inci madde hükümleri uygulanır.

(5) Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddî zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur.

(6) Hava ulaşımı alanında faaliyet gösteren işyerleri veya işletmelerde grev esnasında işveren faaliyetin yüzde kırkını sürdürebilir. Bu durumda, çalışacak işçilerin sayısı, niteliği ve çalışma yerleri, işyerinde veya işletmede çalışan işçi sayısına göre işveren tarafından belirlenir. Bu hükmün uygulanmasında, listenin tespiti, ilânı, işçi sendikasına tebliği ve listeye itiraz usûlü hakkında 65 inci maddenin ikinci fıkrası hükümleri uygulanır.

Kanunî grev ve lokavta katılamayacak işçiler

MADDE 65- (1) Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanunî grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.

(2) Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilân edilir ve bu ilânın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası yetkili mahkemeye itirazda bulunmazsa ilân hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme altı işgünü içinde kesin olarak karar verir.

(3) Grev ve lokavta katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanunî süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilir. Görevli makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hâllerde görevli makam resen tespitte bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı taraflardan her biri yetkili mahkemeye altı işgünü içinde itiraz edebilir. Mahkeme altı işgünü içinde kesin olarak karar verir.

(4) Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev ve lokavt kararının bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tâbi tutulamaz.

(5) İşveren grev ve lokavta katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

Grev hakkının ve lokavtın güvencesi

MADDE 66- (1) Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

(2) Kanunî bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez.

(3) Grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanır.

Kanunî grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi

MADDE 67- (1) Kanunî greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanunî lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

(2) İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65 inci maddenin beşinci fıkrası hükmü uygulanır.

(3) Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.

İşçi alma ve başka işe girme yasağı

MADDE 68- (1) İşveren, kanunî bir grev veya lokavt süresince, 67 nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikasının yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

(2) Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler ancak kendi işlerinde çalıştırılabilirler. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmaz.

(3) Kanunî bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanunî haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.

Kanunî grev ve lokavtın konut haklarına etkisi

MADDE 69- (1) İşveren, kanunî bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez.

(2) İşveren, bu konutlarda oturan işçilerden, grev ve lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir.

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

Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları

MADDE 70- (1) Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

(2) Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluştan veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

(3) Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür.

Tespit davası

MADDE 71- (1) Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini yetkili mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karara bağlar. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder.

(2) Hâkim tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına karar verebilir.

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması

MADDE 72- (1) Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine yetkili mahkemece grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.

(2) Kanunî bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere 70 inci madde hükümlerinden yararlanma hakkı verir.

Grev ve lokavt gözcüleri

MADDE 73- (1) İşyerinde grev ilân etmiş olan işçi sendikası, kanunî bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir.

(2) Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz.

(3) İşyerinde lokavt ilân etmiş olan işveren sendikası, kanunî bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler gönderebilir.

(4) İşyeri ve çevresinde greve katılanlar veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtaları kurulamaz. Ancak, grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı, Bakanlık tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Grev ve lokavt hâlinde mülkî amirin yetkileri

MADDE 74- (1) Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zarurî olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak tedbirleri alır.

(2) Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülkî amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı önlemler kanunî bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz.

Grev ve lokavtı sona erdirmeye kararı

MADDE 75- (1) Kanunî bir grev veya lokavtı sona erdirmeye kararı, kararı alan tarafça ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir.

(2) Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilân edilir. Kanunî grev ve lokavt ilânının yapılması ile sona erer.

(3) Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

(4) Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur.

(5) Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde lokavt kendiliğinden sona erer.

(6) Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespit başvurusu tarihinde işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için yetkili mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilân edilir.

ONİKİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Sendikanın faaliyetinin durdurulması

MADDE 76- (1) Sendikanın faaliyetinin durdurulması hâlinde, yedinci ilâ onikinci bölümlerde belirtilen işlemler ve uygulamalar, durdurma kararıyla birlikte askıya alınır. Bu işlemler ve uygulamalar, sendikanın faaliyete geçmesi ile kaldığı yerden devam eder.

İşyerinde ilan

MADDE 77- (1) İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür.

Tutanaklar ve sicil

MADDE 78- (1) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bu Kanun gereğince kendisine tevdi edilen tutanak ve yazıları aldığı tarihten başlayarak üç işgünü içinde Bakanlığa gönderir. Bir nüshasını da dosyasında saklar.

(2) Bakanlık, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde, Bakanlıkça sicile kaydedilmiş metin esas alınır. Sicilin tutulmasına ilişkin usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Ceza hükümleri

MADDE 79- (1) Bu Kanuna göre;

a) 6 ncı maddede belirtilen sendikalar için kurucu olabilme şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar, onbeş günden otuz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır,

b) 14 üncü maddeye göre yapılacak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım ve dökümüne hile karıştıranlar, fiilleri daha ağır cezayı gerektiren bir suç oluşturmadığı takdirde, yüzelli günden üçyüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır,

c) 17 nci maddeye aykırı olarak üye kaydedenlere her bir üyelik için onbeş günden otuz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır,

ç) 26 ncı maddenin altıncı fıkrasına aykırı hareket edenler ile yedinci fıkrasına göre siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerinin kullanılmasına karar veren ve kullananlar yüzelli günden üçyüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır,

d) 28 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarına aykırı hareket eden kuruluşların yetkili sorumluları otuz günden altmış güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Fiilin tekrarı hâlinde ayrıca bağış miktarı kadar adli para cezasına hükmedilir,

e) Bu Kanunda kanunî grev veya lokavt için belirtilen şartlar gerçekleşmeksizin alınan bir grev veya lokavt kararının uygulanması hâlinde; grev veya lokavta karar verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devam zorlayan veya teşvik edenler ile lokavta katılanlar veya devam edenler yetmişbeş günden yüzelli güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler onbeş günden otuz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır,

f) Kanunî bir grev veya lokavt kararının bu Kanunda yazılı usûl ve esaslar dışında uygulanması hâlinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler yetmişbeş günden yüzelli güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır,

g) Grev veya lokavtın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici, tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmayanlar, uygulamaya devam edenler, devamına teşvik edenler, zorlayanlar, katılan veya katılmaya devam edenler iki aydan altı aya kadar hapis ve yetmişbeş günden yüzelli güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır,

ğ) Greve katıldıkları veya lokavta maruz kaldıkları hâlde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar ile işçileri bu eylemlere zorlayan veya teşvik edenler onbeş günden otuz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır,

h) 65 inci maddede belirtilen izni almadan yeni işçi alan işveren izinsiz aldığı her bir işçiyle ilgili olarak onbeş günden otuz güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

ı) 68 inci madde hükmüne aykırı olarak grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili aldığı her bir işçiyle ilgili olarak otuz günden altmış güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

i) İşçi sendikasının üyesi olmayan grev gözcüleri ile 73 üncü madde hükümlerine aykırı davranan grev gözcüleri yetmişbeş günden yüzelli güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

(2) Bu maddenin (a) ve (d) fıkralarında belirtilen fiilleri işleyenler mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren beş yıl süreyle sendika organlarında görev alamaz.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 80- (1) 5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 5/5/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer mevzuatta 2821 ve 2822 sayılı kanunlara yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Diğer kanunların uygulanması

MADDE 81- (1) Kuruluşlar hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu ile 4/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(2) Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(3) Bu Kanunda aksi öngörülmedikçe, bu Kanunun uygulanmasına ilişkin tebliğat 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebliğat Kanunu hükümlerine göre yapılır.

Görevli mahkeme

MADDE 82- (1) Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde görülür.

Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Kuruluşlar bu Kanun gereği yapmak zorunda oldukları tüzük değişikliklerini bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde yönetim kurulu kararıyla gerçekleştirir. Tüzük değişiklikleri yapılacak ilk genel kurulun onayına sunulur.

(2) Bakanlık, 19 uncu maddede belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay içinde kayıtlarında yer alan üye listelerini işçi sendikalarına gönderir. Sendikalar, varsa itirazlarını bir ay içinde Bakanlığa bildirirler. Bakanlık, itirazları en geç bir ay içinde karara bağlar.

(3) Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin düzenlemeler, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde yürürlüğe konulur. Bu düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar 2821 ve 2822 sayılı kanunlara dayanılarak yürürlüğe konulan düzenlemelerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

(4) Bakanlıkça mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre yayımlanan en son istatistiklerde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikaları hakkında bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıl süreyle 41 inci maddede belirtilen yüzde üç temsil şartı aranmaz.

Yürürlük

MADDE 83- (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 84- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Recep Tayyip Erdoğan

Başbakan

Başbakan Yardımcısı

B. Arınç

Başbakan Yardımcısı

B. Bozdağ

Avrupa Birliği Bakanı

E. Bağış

Çevre ve Şehircilik Bakanı

E. Bayraktar

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı

T. Yıldız

Gümrük ve Ticaret Bakanı

H. Yazıcı

Kültür ve Turizm Bakanı

E. Günay

Milli Savunma Bakanı

İ. Yılmaz

Başbakan Yardımcısı

A. Babacan

Adalet Bakanı

S. Ergin

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı

N. Ergün

Dışişleri Bakanı

A. Davutoğlu

Gençlik ve Spor Bakanı

S. Kılıç

İçişleri Bakanı

İ. N. Şahin

Maliye Bakanı

M. Şimşek

Orman ve Su İşleri Bakanı

V. Eroğlu

Ulaştırma Bakanı

B. Yıldırım

Başbakan Yardımcısı

B. Atalay

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı

F. Şahin

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

F. Çelik

Ekonomi Bakanı

M. Z. Çağlayan

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı

M. M. Eker

Kalkınma Bakanı

C. Yılmaz

Milli Eğitim Bakanı

Ö. Dinçer

Sağlık Bakanı

R. Akdağ

SAĞLIK, AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER KOMİSYONUNUN
KABUL ETTİĞİ METİN

TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ KANUNU TASARISI

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Tanımlar

MADDE 2- (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
 - b) Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi,
 - c) Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığını,
 - ç) Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini,
 - d) İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi,
 - e) İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününe yönetenleri,
 - f) Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu,
 - g) Kuruluş: Sendika ve konfederasyonları,
 - ğ) Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,
 - h) Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi,
 - ı) Üst kuruluş: Konfederasyonları,
 - i) Yönetici: Kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini,
- ifade eder.

(2) İşveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

(3) Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.

(4) İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.

İKİNCİ BÖLÜM

Kuruluş Esasları ve Organlar

Kuruluş serbestisi

MADDE 3- (1) Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.

(2) Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.

İşkolları

MADDE 4- (1) İşkolları bu Kanuna ekli (1) Sayılı Cetvelde gösterilmiştir.

(2) Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.

(3) Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

İşkolunun tespiti

MADDE 5- (1) Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespiti karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.

(3) İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.

Kuruculuk şartları

MADDE 6- (1) Fiil ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53’üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

(2) İşveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de birinci fıkrada belirtilen şartlar aranır.

Kuruluş usulü

MADDE 7- (1) Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları; üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararları dilekçeye eklenir.

(2) Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmi internet sitesinde ilan eder.

(3) Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir.

(4) Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir.

(5) Tüzük değişiklikleri ikinci fıkra hükmüne göre ilan edilir. Tüzük değişikliği ve kanuna aykırılık veya eksikliğin bulunduğu diğer işlemlerde de yukarıdaki hükümler uygulanır.

Kuruluşların tüzüğü

MADDE 8- (1) Kuruluşların tüzüklerinde aşağıdaki hususların yer alması gerekir:

- a) Adı, merkezi ve adresi,
- b) Amacı,
- c) Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu,
- ç) Sendika kurucularının ad ve soyadları, kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri,
- d) Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları,
- e) Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerinin oy kullanmaları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları,
- f) Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları,
- g) Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği,
- ğ) Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar,
- h) Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar,
- ı) İç denetim usulleri,
- i) Tüzüğün değiştirilme usulleri,
- j) Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli,
- k) Organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri.

Organlara dair ortak hükümler

MADDE 9- (1) Kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerinin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz. Genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.

(2) Kuruluşlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilir. Ancak genel kurul ile yönetim, denetim ve disiplin kurullarının görev ve yetkileri bu organlara devredilemez.

(3) Kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6'ncı maddede aranan şartlara sahip olmak gerekir. Bu şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir.

(4) Genel kurul dışındaki organlara seçilen üyelerin ad ve soyadları ile açılan ve kapatılan şubeler, ilgili valiliğe bildirilir ve 7'nci maddenin ikinci fıkrasına göre ilan edilir.

(5) Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 6'ncı maddede sayılan suçlardan biri ile mahkûm olmaları hâlinde görevleri kendiliğinden sona erer.

(6) Kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulur.

(7) Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, genel kurul dışında kalan organlar için; toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur.

Genel kurulun oluşması

MADDE 10- (1) Kuruluşların genel kurulu, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşur. Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılır.

(2) Delege sıfatı, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder.

(3) Delege seçiminin usul ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenir. Ancak tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz.

Genel kurulun görev ve yetkileri

MADDE 11- (1) Genel kurulun görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Organların seçimi,
- b) Tüzük değişikliği,
- c) Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- ç) Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi,
- d) Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası,
- e) Bütçenin kabulü,
- f) Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi,
- g) Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- ğ) Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,
- h) Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- ı) Birleşme veya katılma,

- i) Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,
- j) Kuruluşun feshi,

k) Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama.

(2) Şube genel kurulları, sadece birinci fıkranın (a), (ç), (d) ve (k) bentlerinde belirtilen görevleri yerine getirir. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.

Genel kurulun toplantı zamanı

MADDE 12- (1) Kuruluşların ilk genel kurulu tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren altı ay içinde yapılır.

(2) Olağan genel kurul en geç dört yılda bir toplanır.

(3) İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden on beş gün önce genel kurula katılacaklara gönderilir.

(4) Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez, ancak isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır.

(5) Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

(6) Yukarıdaki hükümlere aykırı hareket eden kuruluş veya şube yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla işten el çektilir. Mahkeme, ayrıca genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Genel kurulun toplantı ve karar yeter sayıları

MADDE 13- (1) Genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok on beş gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tamsayısının üçte birinden az olamaz.

(2) Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez.

(3) Genel Kurulun karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hâllerinde karar yeter sayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur.

Genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar

MADDE 14- (1) Genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.

(2) Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir.

(3) Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili kuruluş veya şubeye verir. İlgili kuruluş onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi üç gündür.

(4) İlan süresi içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacak itirazlar, en geç iki gün içinde incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hâkim tarafından onaylanarak ilgili kuruluş veya şubeye gönderilir.

(5) Seçim kurulu başkanlığı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki üye belirleyerek seçim sandık kurulunu oluşturur. Seçim sandık kurulu yedek başkan ve üyeleri de aynı şekilde belirlenir. Seçim sandık kurulu, seçimlerin yapılması ve oyların sayımı ile görevlidir.

(6) Seçimlerde aday olanların listeleri, başkanlık divanınca düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanlığına mühürlenmek üzere verilir.

(7) Listede adı bulunanlar, resmî kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanır. Oy, sandık kurulu başkanı tarafından adayları gösteren ve seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır.

(8) Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit edilir ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulur.

(9) Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir nüshası ile birlikte üç ay süreyle saklanmak üzere yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir. Seçim sonuçları anılan başkanlık tarafından derhal ilan edilir ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirilir.

(10) Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş sayılır.

(11) Seçimde görev alan seçim kurulu ve seçim sandık kurulu üyelerine 26/4/1961 tarihli ve 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda belirtilen esaslara göre ilgili kuruluşça ücret ödenir.

Seçimlere itiraz

MADDE 15- (1) Genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, 14'üncü madde hükümlerine göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir.

(2) Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyum tayin eder ve görev sürelerini belirler.

Genel kurul dışında yapılan delege seçimi

MADDE 16- (1) Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.

(2) Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler on beş gün içinde yenilenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Üyelik

Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması

MADDE 17- (1) On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.

(2) Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilir.

(3) Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.

(4) Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.

(5) Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır.

Üyelik aidatı

MADDE 18- (1) Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir.

(2) Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.

(3) Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür.

(4) Üye aidatının tahsiline ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınması

MADDE 19- (1) İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

(2) Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi elektronik ortamda eşzamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır.

(3) Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.

(4) Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

(5) İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer.

(6) Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malûllük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurallarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malûllük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.

(7) İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

(8) İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez.

(9) İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.

(10) Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silâh altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.

(11) Üyeliğin kazanılması ile üyeliğin sona ermesine ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Üst kuruluşlara üyelik

MADDE 20- (1) Üst kuruluş üyeliğine başvuru genel kurul kararına bağlıdır. Üst kuruluş üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılır. Aynı zamanda birden fazla üst kuruluşla üye olunamaz. Aksi hâlde sonraki üyelikler geçersizdir.

(2) Üst kuruluş üyeliğinden çekilme genel kurul kararına bağlıdır. Çekilme, üst kuruluşla bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır.

(3) Üst kuruluş üyeliğinden çıkarılma, üst kuruluş genel kurulu kararıyla olur.

(4) Üye olma, çekilme ve çıkarılma kararları, üst kuruluş tarafından bir ay içerisinde Bakanlığa bildirilir.

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik

MADDE 21- (1) Kuruluşlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir, işbirliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya kabul edebilir ve dış temsilcilik açabilir.

(2) Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye’de temsilcilik açabilir ve üst kuruluşlara üye olabilir.

(3) Yukarıdaki fıkralara aykırılık hâlinde İçişleri Bakanlığınca üyeliğin iptal edilmesi, temsilciliğin faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için, kuruluş merkezinin veya temsilciliğin bulunduğu yerde dava açılabilir.

(4) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları Türkiye’de kurulu üst kuruluşlara üye olabilir.

Kuruluşların katılması veya birleşmesi

MADDE 22- (1) Bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşa katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşa kendiliğinden geçer.

(2) Aynı nitelikteki bir kuruluşla birleşen kuruluşların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer.

(3) Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olur.

(4) Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen kuruluş, durumu bir ay içerisinde Bakanlığa bildirir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Güvenceler

İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi

MADDE 23- (1) İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemaksızın fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

(2) İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

(3) Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

MADDE 24- (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.

(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

(5) Bu madde hükümleri işverenle iş ilişkisi devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

Sendika özgürlüğünün güvencesi

MADDE 25- (1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tâbi tutulamaz.

(4) İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

(5) Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18'inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın, 20 ve 21'inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21'inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21'inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ispat ettiği nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Faaliyetler

Kuruluşların faaliyetleri

MADDE 26- (1) Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur.

(2) Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.

(3) Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.

(4) Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, yazılı onaylarına bağlıdır.

(5) Kuruluşlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz.

(6) İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.

(7) Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz.

(8) Kuruluşlar ticaretle uğraşamaz. Ancak, kuruluşlar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir.

(9) Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.

İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri

MADDE 27- (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

(2) Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır.

(3) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

(4) İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

ALTINCI BÖLÜM

Kuruluşların Gelirleri, Denetimi ve Kapatılması

Kuruluşların gelirleri ve giderleri

MADDE 28- (1) Kuruluşların gelirleri;

a) Üyelik ve dayanışma aidatları,

b) Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,

c) Bağışlar,

ç) Malvarlığı gelirleri, malvarlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan, ibarettir.

(2) Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.

(3) İşçi kuruluşları, işverenler ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Kuruluşlar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir. Nakdi yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.

(4) Yukarıdaki hükümlere aykırı olarak yardım ve bağış alınması hâlinde üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla, alınan yardım Hazineye aktarılır.

(5) Kuruluşlar, tüm nakdi gelirlerini bankaya yatırmak zorundadır. Zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları nakit miktarı genel kurullarınca belirlenir.

(6) Kuruluşlar, gelirlerini bu Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamaz veya bağışlayamaz.

(7) Kuruluşlar; yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla, yurtiçi ve yurtdışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına ayni ve nakdi yardımda bulunabilir.

Kuruluşların denetimi ve şeffaflık

MADDE 29- (1) Kuruluşların denetimi, kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre denetleme kurulları tarafından yapılır. Denetimde, yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenir.

(2) Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri, en geç iki yılda bir 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılır. Bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

(3) Kuruluşlar; faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhal yayımlar.

(4) Kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorundadır.

(5) İç ve dış denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşleri alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Tutulacak defter ve kayıtlar

MADDE 30- (1) Kuruluşlar, aşağıda yazılı defter ve kayıtları tutmak zorundadır.

- a) Üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri,
- b) Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu karar defterleri,
- c) Gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri,
- ç) Aidat kayıtları, yevmiye ve envanter defterleri ile defterikebir,
- d) Gelirlere ilişkin kayıt ve defterler.

(2) 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir.

(3) Kuruluşların tutmak zorunda oldukları dosya, üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri, defter ve kayıtlar ile bunların tutulmasındaki usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Kapatma

MADDE 31- (1) Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir.

(2) Yukarıdaki fıkra uyarınca açılan davalar nedeniyle mahkeme, yargılama süresince talep üzerine veya resen kuruluşun faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilir.

(3) Yukarıdaki hükümler veya bu Kanunda öngörülen diğer faaliyeti durdurma hâllerinde, kuruluşların mallarının yönetimi ve çıkarlarının korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır.

Kuruluşun sona ermesi hâlinde malların devri

MADDE 32- (1) Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın malvarlığı bu Kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa ya da üyesi bulunduğu üst kuruluşa; üst kuruluş üyesi değilse aynı nitelikteki bir üst kuruluşa bırakılabilir. Üst kuruluşun sona ermesi hâlinde, malvarlığı üyesi bulunan kuruluşlara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması hâlinde feshe karar veren genel kurul, malvarlığını yukarıdaki esaslara göre devredebilir.

(2) Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih hâlinde; genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi hâlinde, tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumuna devredilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları

Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği

MADDE 33- (1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

(2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.

(3) Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.

(4) Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.

(5) Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi

MADDE 34- (1) Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

(2) Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.

(3) Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir.

Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi

MADDE 35- (1) Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.

(2) Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

(3) Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

(4) Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

Toplu iş sözleşmesinin hükmü

MADDE 36- (1) Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

(2) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Tarafların durumunda değişiklik

MADDE 37- (1) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.

(2) Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır.

(3) Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

MADDE 38- (1) İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

(2) Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma

MADDE 39- (1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

(2) Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

(3) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

(4) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

(5) Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.

(6) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

(7) Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

(8) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65'inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.

Teşmil

MADDE 40- (1) Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş işgünü içinde bildirir.

(2) Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete'de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez.

(3) Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar.

(4) Bakanlar Kurulu teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir.

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

(6) Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınmaz.

(7) Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması

Yetki

MADDE 41- (1) Aşağıdaki şartları taşıyan işçi sendikası, işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir:

a) İki bin üyesinin bulunması.

b) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması.

c) Başvuru tarihinde, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması.

(2) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır.

(3) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

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

(5) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

(6) Yayımdan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar.

(7) Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.

Yetki tespiti için başvuru

MADDE 42- (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı işgünü içinde bildirir.

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.

(5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Yetki itirazı

MADDE 43- (1) Kendilerine 42'nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddî hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(4) 42'nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı işgünü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Yetki belgesi

MADDE 44- (1) Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı işgünü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi

MADDE 45- (1) Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir.

(2) Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

Toplu görüşmeye çağrı

MADDE 46- (1) Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhal görevli makama bildirilir.

(2) Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(3) Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekları tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

Toplu görüşmenin başlaması ve süresi

MADDE 47- (1) Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhal belirlenir ve taraflara bildirilir.

(2) İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

(3) Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması, tevdi edilmesi ve işyerinde ilanı

MADDE 48- (1) Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa beş nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve üç nüshası altı işgünü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa, bir nüshasını da Türkiye İstatistik Kurumuna gönderir.

(2) İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü

Uyuşmazlığın tespiti

MADDE 49- (1) Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı işgünü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Arabuluculuk

MADDE 50- (1) Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı işgünü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.

(2) Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur.

(3) Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

(4) Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa 48'inci madde hükümleri uygulanır.

(5) Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç işgünü içinde taraflara tebliğ eder.

(6) Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür.

(7) Görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirler.

Yüksek Hakem Kuruluna başvurma

MADDE 51- (1) Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50'nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

(2) Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Özel hakeme başvurma

MADDE 52- (1) Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir.

(2) Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tâbidir.

(3) Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

(4) Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilir.

Yorum davası ve eda davasında faiz

MADDE 53- (1) Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

ONUNCU BÖLÜM

Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları

Kuruluşu

MADDE 54- (1) Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay'ın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakan dairesi başkanının başkanlığında,

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

b) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

c) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü,

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

d) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden,

oluşur. Ancak uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonunun farklı olması hâlinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu bir başka işveren sendikaları konfederasyonu bulunması hâlinde de sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır.

(2) Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilir ve yeniden seçilmeleri mümkündür. İşçi ve işverenler adına seçilecek üyelerde 6'ncı maddedeki kurucular için öngörülen şartlar aranır.

(3) Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek üye seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Bakanlıkça ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

Yönetim yapısı

MADDE 55- (1) 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.

(2) Yüksek Hakem Kurulunun talebi üzerine Başbakanlıkça yeteri kadar raportör ve uzman atanır veya görevlendirilir. Ancak, işçi veya işveren kuruluşlarında çalışmakta olanlar, raportör veya uzman olarak görevlendirilemez.

Çalışma esasları

MADDE 56- (1) Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı işgünü içinde başkan ve en az beş üyenin katılımı ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır.

(2) Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı dosya üzerinde inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, Yüksek Hakem Kurulunun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında 6100 sayılı Kanunun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla Kurulda dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir.

(3) Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

(4) Bu madde gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek Bakanlık bütçesine konulur.

Hakeme ve arabulucuya başvurma yönetmeliği

MADDE 57- (1) Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve esasları; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar; bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri; arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmeleri Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

ONBİRİNCİ BÖLÜM

Grev ve Lokavt

Grevin tanımı

MADDE 58- (1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.

Lokavtın tanımı

MADDE 59- (1) İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir.

(3) Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışıdır.

Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması

MADDE 60- (1) Grev kararı, 50'nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte 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.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir.

(6) Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.

Grev oylaması

MADDE 61- (1) Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde grev oylaması yapılır.

(2) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60'ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51'inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup olmadıklarının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

(5) Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup olmadıklarının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir.

(6) Grev oylamasının usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Grev ve lokavt yasakları

MADDE 62- (1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarının yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

(2) Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı işgünü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

(3) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

Grev ve lokavtın ertelenmesi

MADDE 63- (1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60'ıncı maddenin altıncı fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Grev ve lokavtın uygulanması

MADDE 64- (1) İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiç bir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

(2) Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır.

(3) Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz.

(4) Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu fıkra göre işlerin görülmesinde 68'inci madde hükümleri uygulanır.

(5) Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddî zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur.

Kanuni grev ve lokavta katılamayacak işçiler

MADDE 65- (1) Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.

(2) Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme altı işgünü içinde kesin olarak karar verir.

(3) Grev ve lokavta katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilir. Görevli makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hâllerde görevli makam resen tespitte bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı taraflardan her biri mahkemeye altı işgünü içinde itiraz edebilir. Mahkeme altı işgünü içinde kesin olarak karar verir.

(4) Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev ve lokavt kararının bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tâbi tutulamaz.

(5) İşveren, grev ve lokavta katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

Grev hakkının ve lokavtın güvencesi

MADDE 66- (1) Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

(2) Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez.

(3) Grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanır.

Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi

MADDE 67- (1) Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

(2) İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65'inci maddenin beşinci fıkrası hükmü uygulanır.

(3) Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.

İşçi alma ve başka işe girme yasağı

MADDE 68- (1) İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67'nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikasının yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

(2) Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmaz.

(3) Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.

Kanuni grev ve lokavtın konut haklarına etkisi

MADDE 69- (1) İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez.

(2) İşveren, bu konutlarda oturan işçilerden, grev ve lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir.

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

Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları

MADDE 70- (1) Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

(2) Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluştaki veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

(3) Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür.

Tespit davası

MADDE 71- (1) Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Kararın temyizi hâlinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karara bağlar. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder.

(2) Hâkim tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına karar verebilir.

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması

MADDE 72- (1) Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.

(2) Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere 70'inci madde hükümlerinden yararlanma hakkı verir.

Grev ve lokavt gözcüleri

MADDE 73- (1) İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir.

(2) Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamaz, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz.

(3) İşyerinde lokavt ilan etmiş olan işveren sendikası, kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler gönderebilir.

Grev ve lokavt hâlinde mülkî amirin yetkileri

MADDE 74- (1) Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksamaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak tedbirleri alır.

(2) Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülkî amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz.

Grev ve lokavt sona erdirmeye kararı

MADDE 75- (1) Kanuni bir grev veya lokavt sona erdirmeye kararı, kararı alan tarafça ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir.

(2) Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılması ile sona erer.

(3) Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

(4) Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur.

(5) Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde lokavt kendiliğinden sona erer.

(6) Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir.

ONİKİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Sendikanın faaliyetinin durdurulması

MADDE 76- (1) Sendikanın faaliyetinin durdurulması hâlinde, yedinci ila on ikinci bölümlerde belirtilen işlemler ve uygulamalar, durdurma kararıyla birlikte askıya alınır. Bu işlemler ve uygulamalar, sendikanın faaliyete geçmesi ile kaldığı yerden devam eder.

Tutanaklar ve sicil

MADDE 77- (1) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bu Kanun gereğince kendisine tevdi edilen tutanak ve yazıları aldığı tarihten başlayarak üç işgünü içinde Bakanlığa gönderir. Bir nüshasını da dosyasında saklar.

(2) Bakanlık, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde, Bakanlıkça sicile kaydedilmiş metin esas alınır. Sicilin tutulmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Ceza hükümleri

MADDE 78- (1) Bu Kanuna göre;

a) 6'ncı maddede belirtilen sendikalar için kurucu olabilmek şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde yediyüz Türk Lirası,

b) 14'üncü maddeye göre yapılacak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım ve dökümüne hile karıştıranlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası,

c) 17'nci maddeye aykırı olarak üye kaydedenler ile 19'uncu maddeye aykırı olarak üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde her bir üyelik için yediyüz Türk Lirası,

ç) 26'ncı maddenin altıncı fıkrasına aykırı hareket edenler ile yedinci fıkrasına göre siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerinin kullanılmasına karar veren veya kullananlar beşbin Türk Lirası,

d) 28'inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarına aykırı hareket eden kuruluşların yetkili sorumluları binbeşyüz Türk Lirası, fiilin tekrarı hâlinde ise ayrıca bağış miktarı kadar,

e) Bu Kanunda kanuni grev veya lokavt için belirtilen şartlar gerçekleşmeksizin alınan bir grev veya lokavt kararının uygulanması hâlinde; grev veya lokavta karar verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devam zorlayan veya teşvik edenler ile lokavta katılanlar ve devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası,

f) Kanun dışı greve katılanlar ve devam edenler yediyüz Türk Lirası,

g) Kanuni bir grev veya lokavt kararının bu Kanunda yazılı usul ve esaslar dışında uygulanması hâlinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler beşbin Türk Lirası,

ğ) Grev veya lokavtın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici, tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmayanlar, uygulamaya devam edenler, devamına teşvik edenler, zorlayanlar, katılan ve katılmaya devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası,

h) Greve katıldıkları veya lokavta maruz kaldıkları hâlde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar ile işçileri bu eylemlere zorlayan veya teşvik edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde yediyüz Türk Lirası,

ı) 65'inci maddede belirtilen izni almadan yeni işçi alan işveren, izinsiz aldığı her bir işçiyle ilgili olarak yediyüz Türk Lirası,

i) 68'inci madde hükmüne aykırı olarak grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili, aldığı her bir işçiyle ilgili olarak binbeşyüz Türk Lirası,

j) İşçi sendikasının üyesi olmayan grev gözcüleri ile 73'üncü madde hükümlerine aykırı davranan grev gözcüleri binbeşyüz Türk Lirası

idari para cezası ile cezalandırılır.

(2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (d) bentlerinde belirtilen fiilleri işleyenler, idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren beş yıl süreyle sendika organlarında görev alamaz.

(3) Birinci fıkrada öngörülen idari yaptırımlar, gerekçesi belirtilmek suretiyle Bakanlık Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir.

Görevli ve yetkili mahkeme

MADDE 79- (1) Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.

Diğer kanunların uygulanması

MADDE 80- (1) Kuruluşlar hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ile 4/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(2) Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(3) Bu Kanunda aksi öngörülmedikçe, bu Kanunun uygulanmasına ilişkin tebligat 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 81- (1) 5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 5/5/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (A) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

(2) Diğer mevzuatta 2821 ve 2822 sayılı kanunlara yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Kuruluşlar bu Kanun gereği yapmak zorunda oldukları tüzük değişikliklerini bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde yönetim kurulu kararıyla gerçekleştirir. Tüzük değişiklikleri yapılacak ilk genel kurulun onayına sunulur.

GEÇİCİ MADDE 2- (1) Bakanlık, 19'uncu maddede belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay içinde kayıtlarında yer alan üye listelerini işçi sendikalarına gönderir. Sendikalar, varsa itirazlarını bir ay içinde Bakanlığa bildirir. Bakanlık, itirazları en geç bir ay içinde karara bağlar.

GEÇİCİ MADDE 3- (1) Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin düzenlemeler, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde yürürlüğe konulur. Bu düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar, mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara dayanılarak yürürlüğe konulan düzenlemelerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

GEÇİCİ MADDE 4- (1) 17 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen sendika üyeliğinin kazanılması ve 19'uncu maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen sendika üyeliğinden çekilme işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birinci yılın sonuna kadar, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22'nci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkraları ile 25'inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine göre yapılır.

GEÇİCİ MADDE 5- (1) Kanunun yayımı tarihinde sendika yöneticisi olduğu için iş sözleşmesini feshetmiş olan yöneticiler hakkında 23'üncü maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri uygulanır. Ancak 23'üncü maddenin ikinci fıkrasındaki nedenlerden biri ile görevi sona eren yöneticiler, bu tarihten itibaren bir ay içerisinde işverene başvurmak kaydıyla emsal ücret üzerinden kıdem tazminatına hak kazanır.

GEÇİCİ MADDE 6- (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıl süreyle;

a) Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı olmayan işçi sendikaları için, 41 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde geçen oran yüzde üç olarak uygulanır.

b) Bakanlar Kurulu, 41'inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde geçen oranı binde beş ile yüzde üç arasında değiştirmeye yetkilidir.

Yürürlük

MADDE 82- (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 83- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

HÜKÜMETİN TEKLİF ETTİĞİ METNE EKLİ CETVEL

(1) SAYILI CETVEL

No	İşkolları
1	Gıda, avcılık ve balıkçılık, tarım ve ormancılık
2	Madencilik ve taş ocakları
3	Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
4	Dokuma, hazır giyim ve deri
5	Ağaç ve kâğıt
6	İletişim
7	Basın-yayın ve gazetecilik
8	Banka, finans ve sigorta
9	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
10	Çimento, toprak ve cam
11	Metal
12	İnşaat
13	Enerji
14	Ulaştırma, ardiye ve antrepoculuk
15	Sağlık, sosyal hizmetler
16	Konaklama ve eğlence işleri
17	Savunma ve güvenlik
18	Genel işler

SAĞLIK, AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER KOMİSYONUNUN
KABUL ETTİĞİ METNE EKLİ CETVEL

(1) SAYILI CETVEL

No	İşkolları
1	Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık
2	Gıda sanayi
3	Madencilik ve taş ocakları
4	Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
5	Dokuma, hazır giyim ve deri
6	Ağaç ve kâğıt
7	İletişim
8	Basın, yayın ve gazetecilik
9	Banka, finans ve sigorta
10	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
11	Çimento, toprak ve cam
12	Metal
13	İnşaat
14	Enerji
15	Taşımacılık
16	Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı
17	Liman, ardiye ve antrepoculuk
18	Sağlık ve sosyal hizmetler
19	Konaklama ve eğlence işleri
20	Savunma ve güvenlik
21	Genel işler

