

T.C.
BAŞBAKANLIK
Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü

Sayı : B.02.0.KKG.0.10/101-423/563

31/1/2012

Konu : Kanun Tasarısı

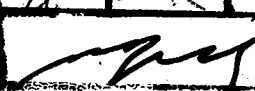
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

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

Gereğini arz ederim.


Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan

EKİ :
1- Kanun Tasarısı
2- Gerekçe (Genel-Madde)

TBMM BAŞKANLIĞI					
Tali Komisyon	Adalet - Avrupa Birliği Uyum				
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler				
Tarih:	07 Şubat 2012		E. No: 1/567		
Ysm. Üsm.	Gsk. Yrd.	Başkan	Gn. Sek. Yrd.	Gn. Sek.	
E. E.	11	AK	AB	LB	
					

T.C.
BAŞBAKANLIK
KANUNLAR VE KARARLAR
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

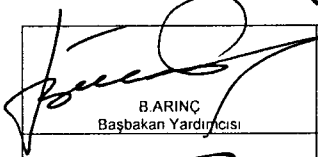
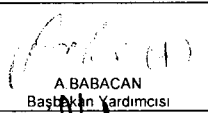
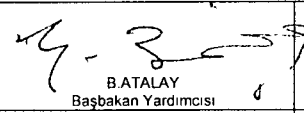
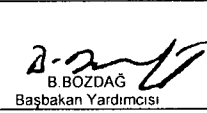
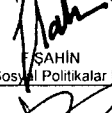
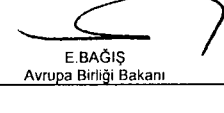
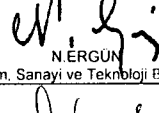
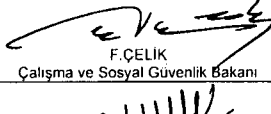
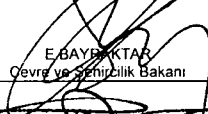
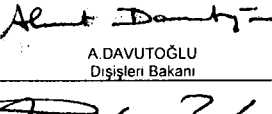
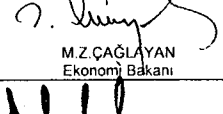
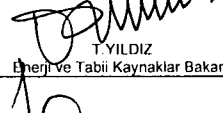
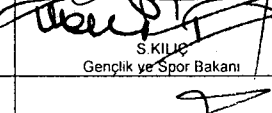
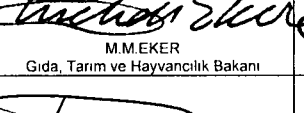
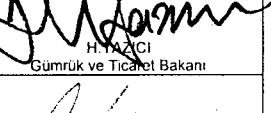
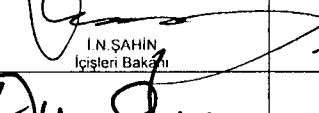
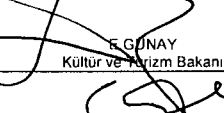
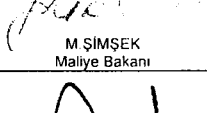
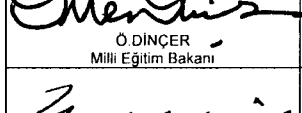
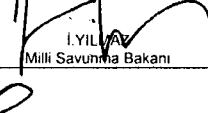
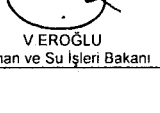
T/ 344

Yürütme

MADDE 84- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Eki

RECEP TAYYİP ERDOĞAN
BAŞBAKAN

 B. ARINÇ Başbakan Yardımcısı	 A. BABACAN Başbakan Yardımcısı	 B. ATALAY Başbakan Yardımcısı	 B. BOZDAĞ Başbakan Yardımcısı
 B. ERGİN Adalet Bakanı	 E. ŞAHİN Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı	 E. BAĞIŞ Avrupa Birliği Bakanı	 N. ERGÜN Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı
 F. ÇELİK Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı	 E. BAYRAKTAR Çevre, Şehircilik ve İklim Bakanlığı	 A. DAVUTOĞLU Dışişleri Bakanı	 M. Z. ÇAĞLAYAN Ekonomi Bakanı
 T. YILDIZ Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı	 S. KILIÇ Gençlik ve Spor Bakanı	 M. M. EKER Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı	 H. TAŞCI Gümrük ve Ticaret Bakanı
 İ. N. ŞAHİN İçişleri Bakanı	 C. YILMAZ Kalkınma Bakanı	 E. GÜNAY Kültür ve Turizm Bakanı	 M. ŞİMŞEK Maliye Bakanı
 Ö. DİNÇER Millî Eğitim Bakanı	 İ. YILMAZ Millî Savunma Bakanı	 V. EROĞLU Orman ve Su İşleri Bakanı	 R. AKDAĞ Sağlık Bakanı
 B. YILDIRIM Ulaştırma Bakanı			

Dosya No.

101-423
1237

This fax was received by GFI FAXmaker fax server. For more information, visit: <http://www.gfi.com>

NOT

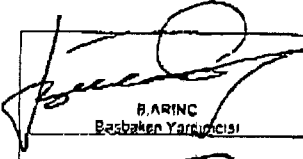
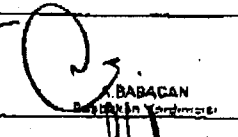
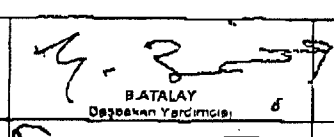
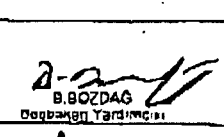
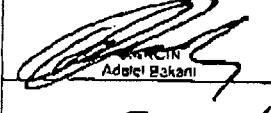
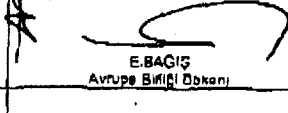
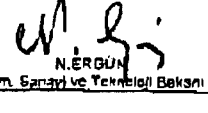
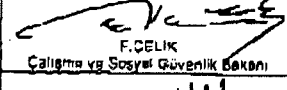
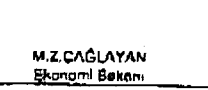
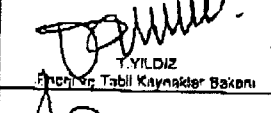
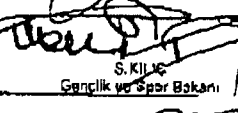
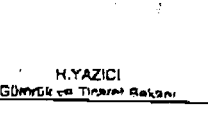
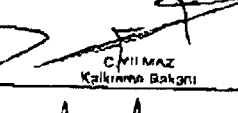
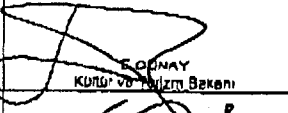
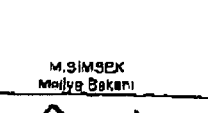
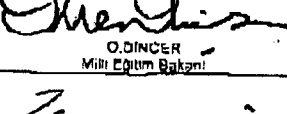
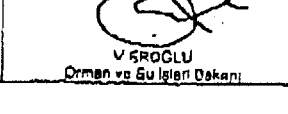
İ VE İŞVEREN SENDİKALARININ
UŞ, YÖNETİM VE İŞLEYİŞİ İLE TOPLU
İZLEŞMESİNE İLİŞKİN HUSUSLAR
LENMEKTEDİR.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ KANUN TASARISI

(KANUN TASARISI)

MADDE 84- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

RECEP TAYYİP ERDOĞAN
BAŞBAKAN

 B. ARINC Başbakan Yardımcısı	 A. BABACAN Başbakan Yardımcısı	 A. BATALAY Başbakan Yardımcısı	 B. BOZDAĞ Başbakan Yardımcısı
 K. KILIÇ Adalet Bakanı	 A. BAKAN Aliş ve Sosyal Politikalar Bakanı	 E. BAĞIŞ Avrupa Birliği Bakanı	 N. ERGÜN Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı
 F. ÇELİK Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı	 E. BAYRAKTAR Çevre, Şehircilik ve İklim Bakanlığı	 A. DAVUTOĞLU Dışişleri Bakanı	 M. Z. CAĞLAYAN Ekonomi Bakanı
 Y. YILDIZ Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı	 S. KILIÇ Gençlik ve Spor Bakanı	 M. M. EKER Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı	 H. YAZICI Gümrük ve Ticaret Bakanı
 İ. N. SAHİN İçişleri Bakanı	 C. YILMAZ Kalkınma Bakanı	 E. ÖZNAY Kültür ve Turizm Bakanı	 M. S. SİMSEK Maliye Bakanı
 O. DİNCER Millî Eğitim Bakanı	 İ. YILMAZ Millî Savunma Bakanı	 V. EROĞLU Orman ve Su İşleri Bakanı	 R. AKDAĞ Sağlık Bakanı
 B. YILDIRIM Ulaştırma Bakanı			

u No.

201

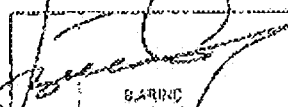
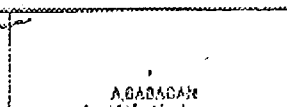
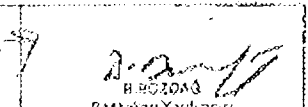
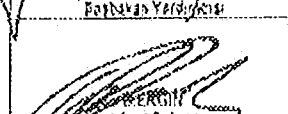
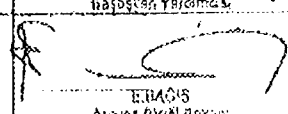
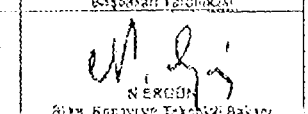
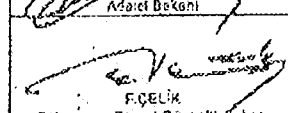
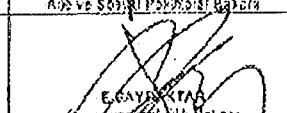
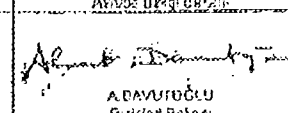
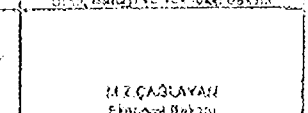
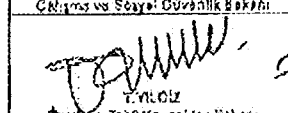
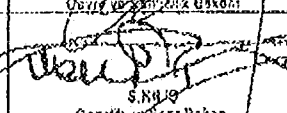
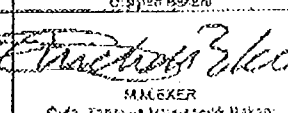
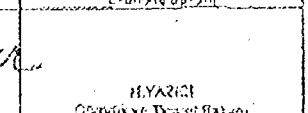
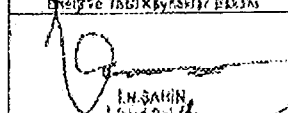
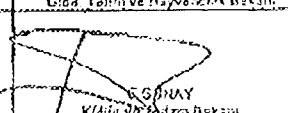
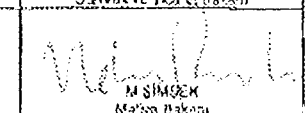
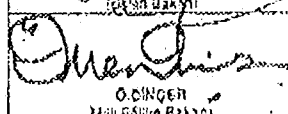
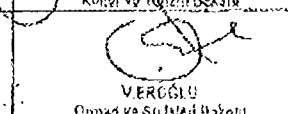
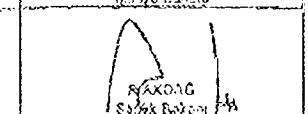
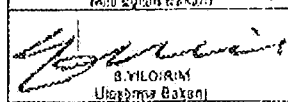
31. Jan. 2012, 0:14 FROM MADINAT JUMEIRAH DXB+97143667788 TO 0097143667788 No. 4830 2. 2p.01
NOT * 90 312 4221499 TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ KANUN TASARISI

21 VE İŞVEREN SENDİKALARININ
İŞ, YÖNETİM VE İŞLEYİŞİ İLE TOPLU
ÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HUSUSLAR
LENMEKTEDİR.

(KANUN TASARISI)

MADDE 84- (I) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

REKİP TAYYİP ERDOĞAN
BAŞBAKAN

 B. ARINC Başbakan Yardımcısı	 A. BABACAN Başbakan Yardımcısı	 B. BATALAY Başbakan Yardımcısı	 H. BUDANOĞ Başbakan Yardımcısı
 M. ERGİ Adalet Bakanı	 S. SAMİN Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı	 E. ERDOĞ Agriculture and Forestry Minister	 N. ERGÜD Energy, Industry and Technology Minister
 F. ÇELİK Culture and Sports Minister	 E. GAYRAN Justice Minister	 A. DAVUTOĞLU Foreign Affairs Minister	 M. Z. ÇAĞLAYAN Health Minister
 T. YILGİZ Environment, Urbanization and Climate Change Minister	 S. KILIÇ Transport and Infrastructure Minister	 M. MEKKE Food, Agriculture and Forestry Minister	 H. YARICI Energy and Natural Resources Minister
 İ. N. SAHİN Justice Minister	 C. YILMAZ Justice Minister	 E. GÜNEY Justice Minister	 M. SİMÖK Justice Minister
 O. DİNÇER Justice Minister	 İ. YILMAZ Justice Minister	 V. ERGÜD Justice Minister	 R. AKOĞ Justice Minister
 B. YILDIRIM Justice Minister			

2 No.

172

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 bağtlanması 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 bağtlayabilme 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.

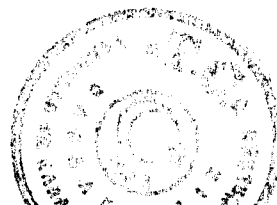
Ayrıca, toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, Bakanlık, görevli makam ve yetkili mahkeme kavramlarının tanımı yapılmıştır.

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 tespiti 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.

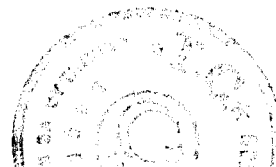
MADDE 7- Maddede sendikaların kuruluş usûlü düzenlenmiştir. Sendika ve üst kuruluşun kuruluşu kolaylaştırılmış ve kurucuların tüzükle birlikte vermeleri zorunlu belgeler bakımından "kurucu olabilme koşullarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları" yeterli görülmüştür. Kuruluş ilanının Bakanlık 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 hükümde 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 usûlü 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 yaptırımını 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 usûl 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 fıkra 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.

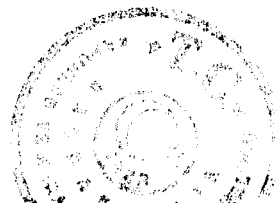
Üyelik işlemlerinde noter koşulu kaldırılarak basit, kolay ve ekonomik bir yönteme yer verilmiştir. Üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine işçinin e-Devlet kapısı üzerinden sendikaya üyelik talebinde bulunması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı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

MADDE 18- Maddede, üyelerden 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 halel 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, üyelere 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 yayınlacaklardır.

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 esas 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 yüzyirmi 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 hükümde 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 fıkrada düzenlenmiştir. Bu fıkrada, 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 fıkrada 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 aidat 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 yapılabilmesi 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, yarından 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 inci 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 yarından bir fazla çoğunluğu sağlaması mümkündür. Bakanlık yarından 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 yarından fazlasının üyesi bulunduğunun tespitini isteyecektir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için ise yüzde kırkının kendi üyesi olduğunun tespitini isteyecektir.

İkinci fıkrada 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 işçileri yarından 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 fıkrada, Bakanlığın başvuran işçi sendikasının yetki koşullarına sahip olmadığını tespit etmesi halinde bunu sadece başvuran sendikaya bildireceği düzenlenmiştir.

Dördüncü fıkrada yetkili sendikanın tespitini ilişkin usûl 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.

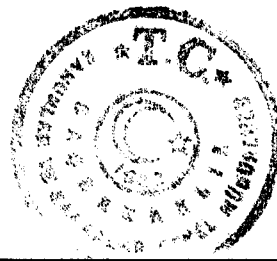
Üçüncü fıkrada toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri veya işyerlerindeki işçi sayıları ile sendika üye sayısındaki maddi hata iddiası ile süreye ilişkin itirazların mahkemece altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlanacağı belirtilmiştir. Kararın kesin olmasından kasıt temyize 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 fıkrada yetki başvurusu yapan sendika veya sendikaların yetkili olmadığının 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 fıkrada 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 ilgilere 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 çağırarak 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 bağitlanması 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 çağrıyı 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 esası 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 lokavtın 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.

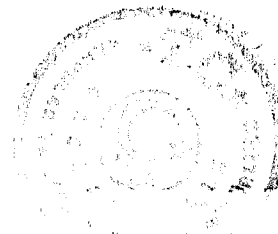
Kurulda karar yeter sayısı, toplantıya katılanların çoğunluğudur. Karara varmada bir çıkmaz yaşanmaması için, lehte ve aleyhte oyların eşitliği durumunda başkanın benimsediği görüş kabul edilmektedir.

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 usûl 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 usûl 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 usûl 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 bağıllık 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 usûle 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 bağlı 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 fıkrada 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 fıkrada 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 fıkrada ise, grev oylamasının esas ve usûllerinin 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 kararnamesinin 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 anlaşmamış ya da uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvurmamışlar ise tarafların başvurusu 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 amaçlamakta, 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 katılamayacak 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 katılamayacak 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 atıf 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 çalışılabilecektir.

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 sendikasıyla 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 hakimi ihtiyati 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.

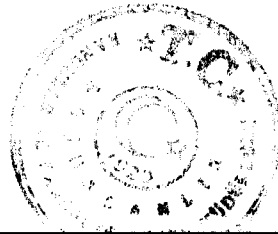
Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olursa lokavt durdurulur. Kapatma geçici bir durum olmayıp lokavtı sona erdirir. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi halinde işçiler, kanun dışı lokavt hükümlerinden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

MADDE 80- Maddede diğör 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 öngörölmüştür.

MADDE 82- Maddede bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde göröleceğı düzenlenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 1- Birinci fıkrada, kuruluşların bu Kanun gereğı yapmak zorunda oldukları tüzük değışikliklerini 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 çıkarılncaya 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.



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;

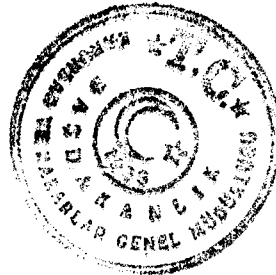
- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- b) Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında, işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi,
- c) Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme 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 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 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 şubelerin 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.

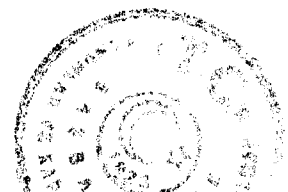
(7) Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse genel kurul dışında kalan organların toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur.

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. İlân süresi üç gündür.

(4) İlân 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.

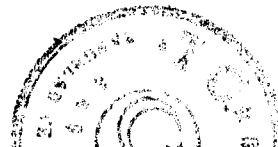
(10) Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş sayılır.

(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 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 yetkili mahkemede 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 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.

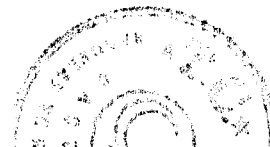
(4) Üye aidatının tahsiline ilişkin usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

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 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 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.

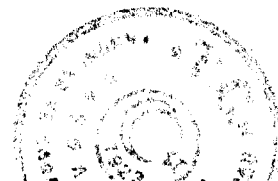
(4) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları Türkiye’de kurulu üst kuruluşlara üye olabilirler.

Kuruluşların katılması veya birleşmesi

MADDE 22- (1) Bir kuruluşun aynı nitelikteki bir 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 olurlar. Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen kuruluş durumu bir ay içerisinde Bakanlığa bildirir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Güvenceler

İşçi kuruluştı yöneticiliğinin güvencesi

MADDE 23- (1) İşçi kuruluştı 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 beklemeksizin 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) 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 yasalarına 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.

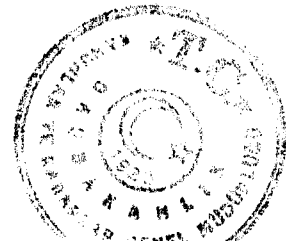
İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri

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 çözümlmek, 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 ayni ve nakdi yardımda 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 yayınlılar.

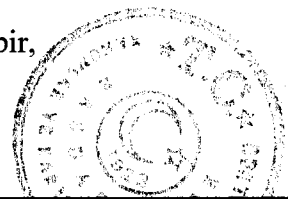
(4) Kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorundadırlar.

(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.

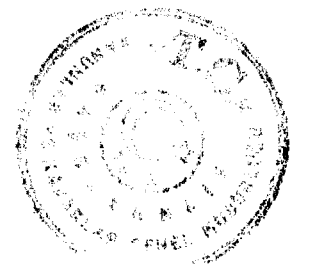
İşyerinin veya bir bölümünün devri

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 yapılmıncaya 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 yapılmıncaya 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 sendikasıyla 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 bütününü 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.

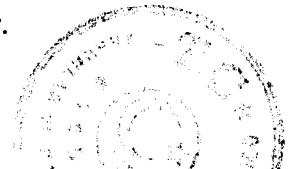
SEKİZİNCİ BÖLÜM

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 sendikanın 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

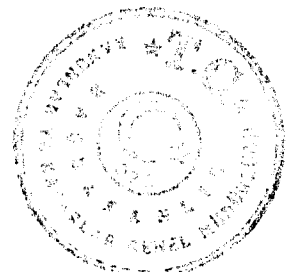
MADDE 43- (1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının 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 çağrıyı 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 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 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 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 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

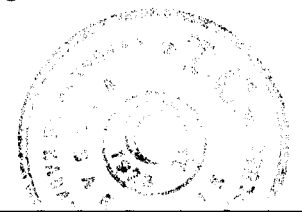
MADDE 57- (1) Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usûl ve esasları; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar; bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usûl hükümleri; 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 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 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

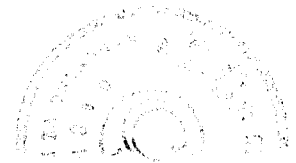
MADDE 61- (1) Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde grev oylaması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

(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 mamûl ve mamûl 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.

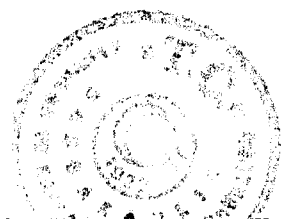
(3) Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.

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 sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

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

(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 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 kuruluğu 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 milli 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.

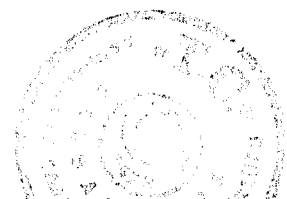
Grev ve lokavt gözcüleri

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 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 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.

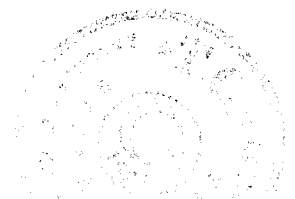
(2) Bakanlık, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde, Bakanlıkça sicile kaydedilmiş metin esas alınır. Sicilin tutulmasına ilişkin usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

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 adlî 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 adlî 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 siyasî 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 adli 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 adli 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 adli 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

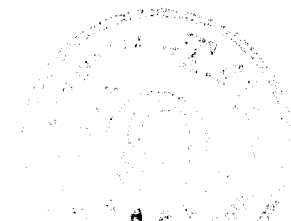
MADDE 81- (1) Kuruluşlar hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu ile 4/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(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 tebligat 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat 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.

(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

