



TBMM
HALKLARIN EŞİTLİK VE DEMOKRASİ PARTİSİ
GRUP BAŞKANLIĞI

Sayı : 11736

Tarih : 30.04.2025

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi gerekçesiyle birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 30.04.2025

Perihan KOCA

Mersin Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih: 2-5-2025	Esas No: 2/3080

T.B.M.M. KANUNLAŞIK KURULUŞ BASKILI
30 Nisan 2025
Numara:

T.B.M.M. GENEL EVRAK
30 Nisan 2025
No: 1621631

GEREKÇE

Anayasal ve evrensel bir hak olan sendikal hakların ülkemizde çok sayıda yasal ve fiili engel vardır. Sözgelimi toplu iş sözleşmesi hakkı kanuni ve fiili engellerle kullanılamaz haldedir. Sendikal barajlar, toplu iş sözleşmesi yetki sistemi ve teşmil mekanizmasının uygulanmaması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin kapsamı oldukça düşük düzeydedir. Diğer yandan bir diğer evrensel hak olan grev hakkı da “erteleme” yöntemiyle neredeyse her zaman fiilen ortadan kaldırılmıştır.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre yüzde 1 işkolu barajı bir önkoşul niteliğindedir. Bu barajı aşamayan sendika, bir işyerinde işçilerin tamamını örgütlese dâhi toplu pazarlık yetkisine sahip olamamaktadır. İşkolu barajının ardından ise işyeri ve işletme barajı gelmektedir. Her ne kadar anayasamız “Herkes sendika kurma hakkına sahiptir” dese sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisi için aranan yetki işkolu içerisindeki yüzde 1 barajını zorunlu kılıyor. Mevcut kanunlara göre toplu iş sözleşmesini gerçekleştirmek için bir sendikanın sadece iş kolu barajını geçmesi de yeterli olmamaktadır. O sendikanın bir işyeri içerisinde de en az yüzde 40 üye oranına sahip olması koşulu aranmaktadır.

Bahsettiğimiz ikili baraj sisteminin varlığı, uzun süren yetki tespiti davaları ve grev yasakları, Sendikalar Kanunu’nu adeta “Sendikasızlaştırma Kanunu” haline getirmiştir. **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**’nun ilgili maddelerinin yeniden düzenlenerek; sendikalaşmak için baraj şartının kaldırılması, anayasal hak olan örgütlenme önündeki tüm engellerin kaldırılması, grev ve lokavtın işçiler lehine yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Kanun değişikliği ile mevcut yasanın sınırları nedeniyle işçilerin kullanamadığı evrensel hak ve özgürlüklerin teminat altına alınması hedeflenmektedir.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu madde ile **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**'nun 41. Maddesi'nde değişiklik yapılması amaçlanmıştır. Yapılan değişiklik ile sendikal üyeliği fiilen imkânsız kılan söz konusu maddenin yarattığı mağduriyetin giderilmesi amaçlanmıştır. Sendikalarda toplu iş sözleşmesi için aranan yetki işkolu içerisindeki yüzde birlik baraj yerine işyeri bazlı baraj uygulaması getirilerek sendikal üyeliğin önündeki en büyük engel kaldırılmış olmaktadır.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1-7/11/2012 tarihli ve 6356 Numaralı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41.Madde'si aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(1) Kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet yürüten herhangi bir işyerinde toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin en az yüzde 40'ının kendi üyesi bulunması hâlinde sendika, bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(2) Bir işyerinde yüzde 40 üye koşulunu karşılayan birden çok sendika varsa hangi sendikanın yetki alarak toplu iş sözleşmesi kapsamına gireceği başvuru tarihinde o işyerindeki işçilerin tümünün katılımına açık olan gizli oy açık sayım ilkesine dayalı bir seçimle belirlenir.

(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 işyerinde çalışan işçilerin yüzde 40'ının tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işyerindeki toplam işçi sayısı ile işyerindeki 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 on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar.

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

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.