



HALKLARIN EŞİTLİK VE DEMOKRASİ PARTİSİ
GRUP BAŞKANLIĞI

Sayı : 16894

Tarih : 05.03.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İş Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve İcra İflas Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Teklifi ve gerekçesi ekte sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

Nevroz UYSAL ASLAN

Şırnak Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Adalet , Plan ve Bütçe
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih: 11-3-2026	Esas No: 2/3583

T B M M KANUNLAR ve KARARLAR BSK.LİGİ
06 Mart 2026
Numara:

T B M M GENEL MURAM
06 Mart 2026
No: 1813492

GENEL GEREKÇE

Türkiye'nin ekonomik koşullarının bir yansıması olarak Türk Lirasının değeri sürekli düşmekte. ücretli çalışanların ücretleri enflasyon karşısında hızla gerilemektedir. Buna karşılık çalışma koşulları, uluslararası sözleşmeler ve iş hukuku mevzuatında tanımlanmış kuralların ihlal edilerek OECD, ILO Stat ve TÜİK verilerine göre günlük ortalama çalışma süresinin yaklaşık 12 saate çıktığı, işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı, işçilerin yoğun bir üretim baskısı ve mobbing altında çalıştığı örneklerin arttığı bir hal almıştır.

Anayasa'nın 49. maddesi ile Devlete, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak şeklinde yükümlülükler verilmiştir. Yine Anayasa'nın 55. maddesi ile çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alınması yükümlülüğü de Devlete yüklenmiştir. İşçilerin gerek yaptıkları işin karşılığında adaletli bir ücret elde edebilmesi gerekse çalışma koşullarının düzeltilmesi gibi taleplerinin dile getirilmesinde sendikalar, önemli örgütlenme araçları olarak tarif edilmiştir.

Türkiye işçi sınıfı, uzun süredir "ücret artışı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bu taleplerine ulaşmanın bir yolu olarak sendikal örgütlenme" için mücadele etmektedir. İlk ortaya çıkışından günümüze kadar kesintisizce sürdürdüğü bu mücadeleyle elde ettiği kazanımlarını kalıcı hale getirmek için de yasal güvenceye kavuşturmak istemektedir.

İşçiler ve işveren arasında meydana gelen tüm uyuşmazlıklarda söz ve denetim yetkisini sendikaya vermek isteyen işçiler sendikalaşma iradesi göstermekteyken; işverenler ise işçilerin sendikalaşmasını yasal mevzuattan doğan hakları kötü niyetli kullanarak çeşitli şekillerde engellemektedir. Bunun yanında işçilerin sendikalaştığı durumlarda dahi mevcut yasal mevzuatın sebep olduğu kimi kısıtlamalar, işçilerin hem bireysel iş hukukundan doğan haklarını hem de toplu iş hukukundan doğan haklarını kullanmalarını kısıtlamaktadır.

Bu sorunların başında sendikal yetki için kanunlarla öngörülen barajlar, yetki ve Toplu İş Sözleşmesi (TİS) süreçleri ve bütün bunlarla ilişkili olan iş güvencesi gelmektedir. Güncel veriler de bu tespitleri doğrulamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Ocak 2025 verilerine göre Türkiye genelindeki toplam 16 milyon 973 bin 613 işçiden 2 milyon 512 bin 3312'si sendikalıdır ve bu sayı toplam işçilerin %14,8'ine tekabül etmektedir. Aynı verilere

göre; kamu sektöründe çalışan işçilerin %78,25'i, özel sektörde çalışan işçilerin ise yalnızca %7,38'i sendika üyesidir.

Anayasa'nın "Sendika kurma hakkı" kenar başlıklı 51. maddesi ve "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" kenar başlıklı 53. maddesi ile sendikalılık güvence altına alınmaktadır. Sendikalar, doğuşu itibarıyla işçilerin ekonomik taleplerinin birliği olsa da vardığı aşamada işçilerin salt ekonomik çıkarları için değil, ekonomik-politik bütün hak ve çıkarları için hareket etmesi beklenen Anayasal örgütlerdir.

Çalışma yaşamında üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçlayan örgütler olan sendikalar, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasıdır. Dolayısıyla bu hak, sendikal faaliyetlere izin verilmesini de gerektirmektedir. Bu çerçevede her ne kadar ayrı bir hak grubu teşkil etmeseler de grev ve toplu sözleşme hakkı, üyelerinin menfaatlerini korumak için sendikaların kullanabileceği en önemli yollardandır.

Türkiye'de sendikal örgütlenmenin önündeki en büyük engellerden biri toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisinin belirlenmesinde başvurulmuş sendikal barajlardır. 12 Eylül darbesi sonrası çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu birbirini bütünleyen yasalar olarak düzenlenmiş; 2821 sayılı yasa ile sendikaların ancak işkolu düzeyinde ve Türkiye çapında faaliyet sürdürmesi zorunluluğu getirilmiş, işyeri ve meslek sendikaları yasaklanmıştır.

Bu yasalarla ikili baraj sistemi getirilmiştir. Çağın gereği dolayısıyla yeni iş kollarının oluşması ve bahsi geçen yasayla iş kollarının birleştirilmesiyle her bir iş kolundaki işçi sayısı önceki döneme göre ciddi şekilde artmıştır. Mevcut durumda söz konusu barajlar, sendikaların TİS yapma yetkisi almasını zorlaştırmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Ocak 2025 verilerine göre, 231 işçi sendikasıdan yalnızca 62'si mevzuatta belirlenen barajı geçerek TİS yapma yetkisi almıştır. Yürürlükte olan TİS sayısı 6.232 iken bunların 3.859'u kamu işletmelerinde, 2.373'ü ise özel işletmelerde geçerlidir. TİS kapsamındaki işçi sayısı ise yalnızca 2 milyon 463 bin 58 iken, bu sayının toplam işçi sayısına oranı ise %14,5 olarak açıklanmıştır. Bir başka deyişle; işkolu barajına takılan 169 sendika işyerinde çoğunluğu alacak şekilde örgütlenmiş olsa dahi toplu pazarlık ve

grev hakkını kullanamamaktadır ve milyonlarca işçi sendikalı olsa dahi TİS hakkından yoksundur.

Taşeron uygulaması da işyeri bütünlüğü ortadan kaldırarak sendikalılığa olumsuz etki etmektedir. İşverenlerce işin bir bölümü yardımcı iş adı altında taşerona verilmek suretiyle aynı işyerinde farklı iş kolları ve farklı sendikaların bulunması gibi hukuka aykırı bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu da işçilerin sektör veya işkolu bir yana, işyeri düzeyinde dahi birleşik örgütlülüğünü engellemektedir.

Bu durumlar, sendika seçimindeki iradelerine doğrudan etki ederek, baraj engelini aşp TİS yapma yetkisini elde etmiş olan sendikalar arasında bir seçim yapmaya zorlamaktadır.

Öte yandan, dünyada örneği bulunmayan bu yasal düzenleme, Türkiye tarafından imzalanan ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine de aykırıdır. Sendikal barajlara ilişkin yasal düzenlemeler bu yönüyle hukuki ve demokratik de değildir.

Bu nedenle bu antidemokratik düzenleme yasadan tamamen kaldırılmalı, ülkedeki genel üye sayısına bakmaksızın işletme ya da işyerinde en çok üyeye sahip sendika, yetkili kabul edilmelidir. Ayrıca, ülke genelinde ve işkolunda örgütlenme zorunluluğu kaldırılarak, işyerinde örgütlenmenin de önü açılmalıdır.

Ülke genelinde örgütlenme zorunluluğu bir yandan da sendikaları aşırı derecede merkezileştirerek bürokratik yapılara dönüştürmüştür. Sendika yöneticisi ya da sendika temsilcisi olmak, işçi hakları savunuculuğundan uzaklaşmış ve bir "meslek" haline gelmiştir.

Benzer şekilde, toplu iş sözleşmesinin uygulanıp uygulanmadığını denetlemeyle yetkili olan işyeri temsilciliği de işin mahiyetine aykırı bir şekilde seçim yerine atama ile belirlenmesinin de etkisiyle işçiden uzak bir bürokratik yapıya dönüşmüştür.

Baraj sorununun aşılması ile birlikte sendikaların TİS yapma yetkisi alması sonrası da başkaca birtakım engeller ortaya çıkmaktadır. TİS yetkisi, işverenlere karşı sendikaların; işçilerin ücret, ücrete bağlı haklar ve çalışma koşullarını düzenleyen TİS ile grev gibi haklarını kullanabilmesinin ön koşuludur.

Bir başka deyişle TİS'in işveren karşısında taraf olacak sendikayı belirleme süreci, TİS yetki sürecidir. İşyerlerinde örgütlü sendikaların TİS yapmaya yetkili olup olmadıklarının tespiti.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılsa da mevcut yasal düzenleme ile işveren tarafına, yetki tespitine itiraz hakkı verilmiştir ve bu itirazla sözleşme sürecinin durması düzenlenmiştir.

Uygulamada TİS yetkisine itirazla birlikte sözleşme sürecinin askıya alınmasını kötü niyetli olarak kullanan işverenler kendilerine verilen itiraz hakkını, sendikal örgütlenmeyi engellemenin ve sendikal mücadeleyi etkisizleştirmenin bir aracı olarak kullanarak işçilerin TİS yapma hakkını ortadan kaldırmaktadır. Zira uygulama göstermektedir ki itiraz etmeyi gerektiren somut bir durum olmadığı halde ve itirazın yasayla belirlenmiş usullerine aykırı şekilde, yalnızca süreci ertelemek üzere itirazlar yapılmaktadır. Aynı zamanda mahkemelere iş yükü olarak da yansıyan bu durum; ortalama 2-3 yıl süren yargılamalar nedeniyle işçiler özellikle maddi haklarını telafisi olanaksız bir şekilde kaybetmektedir. Zira işverenler bu süreci sendikayı işyerinden tasfiye etmek için kullanmaktadır.

Anayasa Mahkemesi (AYM) 13/6/2024-32575 tarih ve sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2020/34550 Başvuru numaralı kararı ile yetki itiraz süreçlerine dair yukarıda aktarılan sürecin yaygın bir biçimde işverenlerce kullanıldığını tespit etmiştir. Nakliyat-İş Sendikasının başvurusuna ilişkin kararında AYM, daha önce de bu konuya ilişkin verilmiş kararları hatırlatarak, sendikal yetki sürecine dair "yapısal bir sorun olduğu" değerlendirmesi yapmıştır. Bu yapısal sorunun yasadan kaynaklandığını belirten AYM, sistemin süreç sonunda TİS imzalanmasını ya imkânsız kıldığını ya da oldukça zorlaştırdığını tespit etmiştir.

Bu açıdan, işverenlerin sendikaların yetkisine dair kendilerine itiraz hakkını TİS yaptırmama ve sendikasızlaştırma aracı olarak kullanmalarının önü kesilmelidir. Toplu iş sözleşmesi hakkının esas sahibinin işçiler olduğu kabulünde; her türlü uyuşmazlık tarafsız, aracısız, engelsizce, işçilerin serbest seçim ve toplu eylem haklarını kullanması yoluyla belirlenmelidir. Yetkiye ilişkin tartışmanın ortaya çıkması durumunda da çözüm, geçmiş yıllarda da ülkemizde uygulanan; hangi sendikanın işçiyi temsil etmeye yetkin ve yetkili olduğunu işçilerin bizzat belirlemesi olmalıdır.

TİS imzalama sürecinde haklarını talep eden işçilerin en temel mücadele aracı grev olarak tanımlanmaktadır. Ancak ülkemizde grev, Anayasada yer almasına rağmen, "milli güvenlik" gibi nedenlerle sınırlandırılmakta ve çok sık uygulanan grev erteleme ve yasaklama kararları nedeniyle ülkemizde bu hak fiili olarak kullanılamamaktadır. 2003-2024 yılları arasında 22

grevi "milli güvenliği bozduğu" gerekçesiyle yasaklamıştır. Bu erteleme ve yasaklar 200 bine yakın işçiyi doğrudan etkilemiştir.

Hakkın doğrudan özüne zarar veren bu uygulama, fikri yönden de etkili olarak toplum nezdinde "kullanılmaz bir hak" algısına sebep olmaktadır. Grev hakkının sınırlamasının hakkın kullanımı bakımından da ciddi sonuçları olmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, 2020 yılında greve katılan işçi sayısı sadece 544, 2021 yılında ise 519'dur. Emek Çalışmaları Topluluğu'nun raporuna göre ise 2023 yılı itibarıyla işyeri temelli eylem vaka sayısı 562, genel eylem vaka sayısı 225 ve dayanışma eylemi vaka sayısı 22 olarak kaydedilmiştir. 2022'den 2023'e genel eylem vaka sayısı 275'ten 225'e düşerken, işyeri temelli eylem vaka sayısı 600'den 562'ye gerilemiştir. Bu dönemde yasal grev sayısı ise yalnızca 12 olarak gerçekleşmiştir. Buna karşın, DİSK-AR'ın araştırmasına göre, 12 Eylül darbesinin hemen öncesinde, 1980'nin ilk dokuz ayında 70 bini aşkın işçi greve çıkmış, grevde geçen iş günü sayısı 5,4 milyon olmuştur.

Öte yandan; Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere rağmen uyarı grevi, dayanışma grevi ve hak grevi mevcut yasal düzenlemelere göre yasa dışı sayılmaktadır. Ayrıca yasal düzenlemelerde tahdidi olarak sayılan çok sayıda işkolunda grev, doğrudan yasaklanmaktadır. Tüm bunlarla birlikte işverenlere verilen lokavt hakkı da grevin özünü zedelemektedir. Greve çıkan işçilerin, işveren ya da işveren sendikaları tarafından topluca işten uzaklaştırması olan lokavt, "üretimden gelen gücü kullanma" olarak tanımlanan grevin amacını sakatlamaktadır. Mevcut yasal düzenlemeler ile grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardım ödenmeyeceği, bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı düzenlenmekte; toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulması yasaklanmaktadır. Oysa önemli bir kısmını ücretin oluşturduğu bir hakkın kullanılması nedeniyle ücret ve sosyal yardım ödenmemesi, hakkın özünü zedelemektedir.

Tüm bu zorluklara karşın sendikalaşmak, TİS yapmak ve greve çıkmak isteyen işçilerin; işverenlere karşı korunması için etkin bir iş güvencesi bulunmamaktadır, işçileri haklarını savunmaktan geri tutan bu durum dolayısıyla sendikalı olma iradesi de zedelenmektedir. Bireysel iş hukukunun sınırlılıklarını aşmak için kolektif iş hukukunun sağladığı haklardan yararlanmak isteyen işçiler, tazminatsız işten çıkartmayla yüz yüze kalmaktadır. Sendika hakkının Anayasa ile güvence altına alınmış olması, işçilerin Anayasal hakkım kullanıyor olmaları keyfî işten çıkartmalar karşısında önemsizleşmekte, Anayasal güvenceler etkisiz

kalmaktadır. TİS süreçlerini baltalamak üzere işçilerin keyfi şekilde işten çıkartılması, sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının kullanılmasının önündeki engellerin de başında gelmektedir.

İş mevzuatında işverenin sendikasızlaştırmaya dönük işlem ve eylemlerinin önüne geçecek etkin bir koruma hükümlerinin olmaması, işverene sınırsız bir keyfiyet alan yaratmaktadır. Bu bağlamda; özellikle 4857 sayılı Kanunla işverene tazminatsız işçi çıkartma hakkı veren haklı fesih nedenleri esas alınarak işverenlerce işçiler işten çıkartılmaktadır. Bunun sonucu işçiler olarak kıdem ihbar tazminatları, ücret, fazla çalışma, genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin hakları ve işsizlik ödeneğinden mahrum kalmaktadır. Oysa iş güvencesi, yasa ve sözleşme metinleriyle güvence altına alınmıştır ve çalışma hakkının özünü oluşturmaktadır.

İş güvencesi işçilerin, yasal haklarına sahip çıkabilmesi ve örgütlenebilmesi için temel bir gerekliliktir. İş güvencesi ile işverenlerin, işçinin sözleşmesini keyfi şekilde feshetmesi yasaklanırken aynı zamanda devlete de keyfi fesihlere karşı işçinin korunması yükümlüğü yüklenmektedir. İş güvencesinde ilişkin mevcut düzenlemeler, Türkiye tarafından 1994 senesinde imzalanan ve 4 Ocak 1995 tarihinden bu yana yürürlükte olan ILO 158 No'lu Sözleşmesinin oldukça gerisindedir.

Yapılan değişikliklerle, sendikalaşma ve sendikal faaliyet önündeki engellerin kaldırılması amaçlanmaktadır. Buradan hareketle işçilerin engelsiz şekilde sendika kurarak örgütlenme hakkını kullanabilmesi için sendikal barajların kaldırılması, işverenin kötü niyetle yaptığı ve işçilerin hem çalışma güvencelerini kaybettiği hem de TİS yapma sürecini durduran sendikal yetki sürecinin değiştirilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu madde ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18 inci maddesinde yapılan değişiklikle işverenlerin sendikal örgütlenmeyi engellemeye dönük ve kötü niyetli iş akdinin feshi kararlarını önlemek ve işçilerin iş güvencesini işverenin keyfiyetine bırakan uygulamaların önüne geçmek amaçlanmaktadır.

MADDE 2- İşverenler uygulamada işçilerin iş akitlerini keyfi bir şekilde feshetmekte ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendini gerekçe göstererek gerçeğe aykırı bir şekilde işçilerin onurlarını kırıcı gerekçelere dayanmaktadır. İş akdinin feshinin işverenin tek taraflı beyanla uygulanması dolayısıyla işçiler iş güvencesinin yanında ücret, işsizlik ödeneği ve tazminat gibi haklarını da kaybetmektedir. Bu durumun aksini ispat etmek yükümlülüğü verilen işçiler, iş mahkemelerinde uzun süren yargılamalar neticesinde hak ve alacaklarına kavuşmaktadır. Ancak ülkenin mevcut ekonomik koşulları ve enflasyon göz önüne alındığında işçilerin telafisi imkânsız zararlar yaşadığı görülmektedir. Bu madde ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Sözleşmenin feshinde usul" başlıklı 19 uncu maddesinde yapılan değişiklik ile işverenin haksız ve kötü niyetli fesih uygulamalarının önlenmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 3- İş güvencesi çalışma hakkının özünü oluşturması dolayısıyla uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmaktadır. Mevcut yasal mevzuatta iş güvencesi yalnızca işe iade davası ile düzenlenmektedir ve yalnızca işyerinde 6 aylık kıdemi olan ve 30'dan fazla işçinin çalıştığı işyerleri ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca önceki yasal düzenlemelerde davalara konulan süre sınırı kaldırılarak belirsiz bir süreye bırakılmıştır. Uygulamada yargılamaların uzun sürmesi iş güvencesi hakkının etkin kullanımını engelleyerek hakkın özünü zedelemektedir. Bu nedenle 22/5/2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Fesih bildirimine itiraz ve usulü" başlıklı 20 inci maddesinde yapılan değişiklikle yargılamalara süre kısıtı konarak ve hakkın kapsamı genişletilerek etkin bir iş güvencesi sisteminin kurulması amaçlanmaktadır.

MADDE 4- İş akdinin işverence geçerli bir nedene dayanmaksızın feshedilmesi durumunda işçinin işe iade talepli dava açmak dışında bir seçeneği bulunmamaktadır. Uzun süren yargılamalar ve işe dönüş süreci iş güvencesini zedelemektedir. Bu nedenle 22/5/2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21 inci maddesi ile düzenlenen işe dönüş sürecinde yapılan değişikliklerle sürelerin kısaltılması

amaçlanmaktadır. Ancak yargılama süresini düzenleyen 4857 Sayılı Kanun'un 20 inci maddesinin metninin önceki halinde davanın 2 ayda ilk derece mahkemesinde ve 2 ayda da temyiz makamında sonuçlandırılması öngörüldüğünden, işbu maddenin mevcut halinde işçinin doğmuş bulunan ücreti de 4 ay olarak hesaplanarak yürürlüğe konmuştur. Ancak 12/10/2017 tarihinde yapılan değişiklikle söz konusu süre sınırı kaldırılarak "ivedilikle" ibaresi getirilmiştir. Ne var ki yargı sürelerinin süresi uzun yılları bulduğundan işçi doğmuş bulunan bütün ücretlerini değil yalnızca 4 aylık ücretini alabilmektedir. İşbu maddede yapılan değişiklik ile hukukun genel kurallarına aykırı bu durumun yarattığı mağduriyetinin önlenmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 5- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin verilerine göre; 2024 senesinde, bir önceki seneye göre yüzde 21,4 artış yaşanmış ve 31.416 şirket kapanmıştır. Yine 2024 senesinde mahkemelere 1723 konkordato başvurusu yapılmış ve 132 şirkete ise iflas kararı verilmiştir. İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda işçiler uzunca yıllar icra hukukundan gelen başvuru yolları ile alacaklarını almak için emek ve zaman harcamaktadır. Eklenen yeni kanun maddesi işçilerin hak ve alacaklarının ödenmesinin garanti altına alınması ve buradan doğan mağduriyetlerin önlenmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 6- İşçilerin bireysel iş hukukundan doğan ücret, işe giriş-çıkış tarihi, sendika, işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma süresi, fazla mesai gibi haklarının denetlenmesi gerekmektedir. İşçilerin bireysel iş hukukundan kaynaklanan haklarının güvence altına alınıp alınmadığını denetleyen bir mekanizma yasal olarak bulunsa da fiilen bulunmamaktadır. Hali hazırda işyerlerinde bu hususların tamamı, işverenin keyfiyetine bırakılmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 91-97 nci maddeleri arasında çalışma yaşamının denetlenmesine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre; çalışma yaşamını denetlemekle devlet yükümlüdür ve devlet adına bu denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişleri yapacaktır. Benzer şekilde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 24-27 nci maddelerine göre, işyerlerinin işçi sağlığı iş güvenliği açısından denetimini yapmaya yetkili kişiler yine Bakanlığın iş müfettişleridir.

İş müfettişlerine yasalarla geniş ve kapsamlı yetkiler verilmiştir. Teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, işsizlik sigortası açısından işyerlerini incelemek, kayıt dışı istihdamla mücadele etmek, denetim yapmak, kayıt dışını tespit ettiğinde ilgili kurumlara bildirmek, gerekli

tedbirleri önermek, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek; çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıt dışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak; müfettiş sayısı ve kurulun diğer kaynakları göz önünde bulundurularak denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek esaslara göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerdeki işyerlerinin denetimine öncelik vermek gibi.

Fakat bu geniş yetki alanına karşın iş müfettişi sayısı ise çok sınırlıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2024 verilerine göre ülke genelinde 900 civarında iş müfettişi bulunmakta; bunların yüzde 40'ı "işin yürütümü", yüzde 60'ı ise "iş sağlığı ve güvenliği" alanında görev yapmaktadır. Yine Bakanlığın Temmuz 2024 verilerine göre ise işyeri sayısı 2.156.025'tir. Kaba bir hesaplama, müfettiş başına 2 bin 400 işyeri düştüğü görülmektedir. Veriler de göstermektedir ki yukarıda sayılan denetim görevlerini, sayısı verilen iş müfettişlerinin yerine getirmesinin olanağı bulunmamaktadır.

Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2023 yılına ait "Çalışma Hayatı İstatistikleri" verilerine göre; işçi sağlığı ve güvenliği konusunda 2023 yılında toplamda 5013 teftiş yapılmış ve bunlardan yalnızca 3115'i önceden planlanmış (programlı) teftiştir. Aynı yıl "sendikal baskı, otomatik katılım sistemi, ücret garanti fonu" gibi konulan kapsayan "işin yürütümü teftişleri" başlığı altında ise 3578 teftiş yapılmıştır ve bunlardan sadece 83'ü programlı teftiştir.

İş kanunlarında işçilerin çalışma yaşamına dair bireysel iş hukukundan doğan hakları için etkili bir denetim mekanizması bulunmamaktadır. ILO'nun 135 Sayılı "İşçi Temsilcileri Hakkında Sözleşme"siyle düzenlenen ve dünyada örnekleri olan işçi temsilciliğini düzenleyen bir kanun maddesi bulunmamaktadır. Dışsal denetim mekanizmaları olan iş müfettişliği gibi kurumlar da yetersizdir ve işlevlerini yerine getirememektedir. Çalışma yaşamının her türlü koşuluna maruz kalan işçiler, iş müfettişlerinin sahip olduğu yetkilerle donatılarak işçi temsilciliği düzenlemesi ile bizzat kendileri söz konusu görevleri yerine getirebileceklerdir. 22/5/2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na eklenen yeni madde ile işçi temsilciliğinin yasal bir güvenceye büründürülmesi ve bu temsilcilerin mutlak bir iş güvencesine sahip olması amaçlanmaktadır.

MADDE 7- Bu madde ile 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Kuruluş usulü" başlıklı 7 nci maddesinde değişiklik yapılmaktadır. Sendikaların kuruluşlarının sıkı bürokratik şekil işlemlerine tabi tutulması kuruluşu zorlaştırarak örgütlenme

özgürlüğünü zedelemektedir. Bu madde ile sendikaların kuruluş usullerinin doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılacak başvuru ile sonuçlandırılarak basitleştirilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 8- Bu madde ile 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi" başlıklı 24 üncü maddesinde değişiklik yapılmaktadır. Söz konusu değişiklikle sendikal örgütlenme ve faaliyetlerde önemli bir rol üstlenen sendika temsilcilerinin mutlak bir iş güvencesine kavuşturulması amaçlanmaktadır.

MADDE 9- Bu madde ile 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25 inci maddesine sendikal sebeple iş akdinin feshi durumunda ödenecek tazminata fesih tarihinden itibaren, yasal faizden az olmamak üzere bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizin işletilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 10- Bu madde ile 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri" başlıklı 27 nci maddesinde değişiklik yapılmaktadır. Sendikaların ülke genelinde örgütlenmelerini zorunlu kılan yasal düzenlemelerin ve barajların bir etkisi olarak sendikalar merkezileşerek oligarşik ve bürokratik yapılara dönüşmüştür. Sendika yöneticisi olmak ayrıcalıklı bir konum ve bir meslek haline gelmiştir. Benzer şekilde, toplu iş sözleşmesinin uygulanıp uygulanmadığını denetlemeyle yetkili olan işyeri temsilciliği de işçiden uzak bir hal almıştır. İşbu maddenin mevcut halinde temsilcilerin seçim yerine atama ile görevlendirilmesi de bu durumun giderilmesini engellemektedir.

İşçiler sendikasını özgürce seçme hakkına sahip oldukları gibi, işyerinde toplu çıkarlarını savunacak sendika işyeri temsilcisini de özgürce seçme hakkına sahip olmalıdır. Bu nedenle bu madde ile sendika merkezinin atama yetkisi tamamen kaldırılması, işyerindeki toplu iş sözleşmesinin denetlemeye yetkili olan temsilcinin belirlenmesinin tek usulünün, işçilerin seçimi olarak düzenlenmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 11- Bu madde ile 18/10/2012 tarihli ve 6536 Sayılı Kanun'un "Yetki" başlıklı 41'inci maddesinde yapılan değişiklikle; işkolunda yüzde 1, işyerinde yandan fazla ve işletmede yüzde 40'tan fazla olarak düzenlenen sendikal barajların kaldırılması amaçlanmaktadır. 1982 Anayasasının ardından yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile sendikaların ancak işkolu düzeyinde ve Türkiye çapında faaliyet sürdürmesi zorunluluğu getirilmiş, işyeri ve

meslek sendikaları yasaklanmıştır. İlk defa 2822 sayılı yasa ile %10'luk işkolu barajı getirilmiş ve bu baraj 6356 sayılı yasayla %1'e düşmüştür. Söz konu yasal düzenlemeler, sendikaların aşırı merkezileşmesi ve bürokratikleşmesi gibi sonuçlar meydana getirmiştir. İşçilerin engelsiz sendika kurabilme hakkının önünde engel olan sendikal barajların, hakkın özüne zarar vermesi dolayısıyla kaldırılması amaçlanmaktadır.

MADDE 12- Bu madde ile 18/10/2012 tarihli ve 6536 Sayılı Kanun'un "Yetki İtirazı" başlıklı 43'üncü maddesinde yapılan değişiklikle sendikaların yetki tespitine işveren tarafından yapılan itiraz ile yetki işlemlerinin durdurulması önlenmektedir. İşverenlerin, sendikalaşmayı engellemek istediği ya da işverenin istemediği bir sendikanın örgütlenmesinin önüne geçmek için yasadan doğan yetki itirazı hakkım, hukuka aykırı ve kötü niyetli şekilde öne sürmektedir. Yasa hükmü gereğince yapılan itirazla birlikte TİS sürecinin durması nedeniyle yetkili sendika TİS imzalayamamakta, yapılan itiraz neticesinde açılan yetki tespiti davaları oldukça uzun sürmekte, işçiler özellikle maddi haklarını telafisi olanaksız bir şekilde kaybetmektedir.

İstatistikler göstermektedir ki yetki tespitine ilişkin açılan davaların önemli bir kısmım yetki tespiti alan sendikalar kazanmaktadır. Ancak geçen uzun süre zarfında işçiler özellikle işveren baskısı nedeniyle ya sendikadan ayrılmakta ya da işten çıkartılmaktadır. Böylece, yetki davasının sonucunda yetki tespiti alan sendika davayı kazansa dahi TİS yapamaz hale gelmektedir. Dünyadaki örneklerle karşılaştırıldığında da yetki tespiti sürecinin uzaması durumunda sendikasızlaşmanın arttığı görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri de yetki itirazı süresince TİS imzalanmasının önüne geçen ilgili yasa maddesidir.

Anayasa Mahkemesi Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (DİSK) bağlı Türkiye Devrimci Kara, Hava ve Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası (Nakliyat-İş) tarafından yapılan bireysel başvuruya dair 2020/34550 Başvuru Numarası ve 15/2/2024 tarihli kararında: yetki itirazının makul sürede sonuçlandırılmamasının TİS akdedilmemesine sebep olduğunu belirterek "Sendika hakkı, örgütlenme özgürlüğünün bir parçasını oluşturmaktadır. Bu bak, mensuplarının menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini de gerektirir. Bu çerçevede her ne kadar ayrı bir bak grubu teşkil etmese de grev ve toplu sözleşme hakkı, üyelerinin menfaatlerini korumak için sendikaların kullanabileceği en önemli yollardandır." belirlemesi yapmıştır. Kararın devamında ise yetkiye dair dava sürecinin sürüncemede bırakılmasının sendikanın ve işçilerin TİS kapsamında sendikal faaliyette bulunma olanağım ve sözleşmenin getirdiği sendikal haklara erişimini yargılama süreci

boyunca imkânsız kıldığım ve bu nedenlerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiği hükmünü kurmuştur.

TİS yapma yetkisinin aynı zamanda grev hakkının da öncülü olduğu düşünüldüğünde, yetki itirazlarının yarattığı halin, örgütlü işçilerin işveren karşısındaki hareketini de kısıtlamak sonucunu doğurduğu tartışmasızdır. Bu anlamda TİS yapma yetkisinin değiştirilmesi talep edilen madde ile sınırlamak aynı zamanda Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış sendikal hakların sınırlandırılması anlamı taşımaktadır.

Mevcut düzenleme yerine, yetki uyuşmazlığı tartışmasının ortaya çıktığı durumda, yetkili sendikanın işçilerin yapacağı referandum ile belirlenmesi şeklinde yeni düzenleme yapılmaktadır.

MADDE 13- Bu madde ile 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Yetki Belgesi" başlıklı 44'üncü maddesinde yapılan değişiklik; işbu kanun teklifinin yetki itirazına dair önerilen referandum uygulamasına uyum sağlama amaçlanmıştır. Mevcut düzenlemede yetki belgesi, yetki tespitine itiraz edilmezse yahut itiraz üzerine Mahkeme kararına müteakip verilirken işbu kanun teklifi ile itiraz olması üzerine mahkeme kararıyla değil referandum sonucuyla verilmektedir.

MADDE 14- Bu madde ile 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi" başlıklı 45 inci maddesinde yapılan değişiklik; işçi ve işveren arasında yetki belgesi olmasa da yapılan toplu iş sözleşmelerinin doğrudan hükümsüz sayılmasını önlemek; taraf iradelerini ve sözleşme hürriyetini korumak amaçlanmaktadır. Yine aynı değişiklik işçi aleyhine olası suistimalleri önlemek ve yine sendikal örgütlenmeyi korumak için usule uygun yetki alan işçi sendikasının menfaatleri güvence altına alınması amaçlanmıştır.

MADDE 15- ILO grev hakkının 87 sayılı Sözleşmenin ve genel olarak örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olduğu görüşündedir ve işçilerin ve örgütlerinin grev hakkını, ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumada meşru bir araç olarak kabul etmiştir. ILO'nun görüşüne göre, işçilerin sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını koruma sorumluluğu olan örgütler, genel olarak işçiler ve özellikle istihdam, toplumsal koruma ve yaşam standardı konularında ve üyeleri üzerinde doğrudan etkili olan önemli toplumsal ve ekonomik politika eğilimlerinin yol açtığı sorunlara çözüm ararken grev eylemlerini kullanabilmelidir. Grevin yalnızca toplu iş

sözleşmesi ile sınırlandırılması ILO denetim organları tarafından bir kısıtlama ve ihlal olarak kabul edilmektedir. ILO Uzmanlar Komitesi 1994 yılında yayınlanan raporunda bu konudaki görüşünü şöyle ifade etmiştir: "Komite'nin görüşüne göre, işçilerin sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını korumakla sorumlu olan örgütler, ilke olarak, üyeleri ve ayrıca genel olarak işçiler üzerinde doğrudan etkisi olan önemli toplumsal ve ekonomik politika eğilimlerinin ortaya çıkardığı sorunlara çözüm arayışı içinde ve özellikle istihdam, toplumsal koruma ve yaşam standardı gibi konularda, durumlarını güçlendirmek amacıyla grev eylemini kullanabilmelidir." (ILO Uzmanlar Komitesi, Freedom of Association and Collective Bargaining, ILO Uluslararası Çalışma Konferansı 81. Oturumuna Sunulan Rapor, 1994, Par. 165). Bu madde ile 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun grev yasaklarını düzenleyen 60'ıncı maddesine eklenen fıkralarla; Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan hak grevi, dayanışma grevi ve genel grevin yasal güvenceye kavuşturulması amaçlanmaktadır.

MADDE 16- Bu madde ile 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun grev yasaklarını düzenleyen 62'nci maddesinin yürürlükten kaldırılması amaçlanmaktadır. Grev, işçilerin en temel mücadele araçlarından biridir. Ancak ülkemizde grev. Anayasada yer almasına rağmen, yürütme organına verilen yasaklama ve erteleme gibi yetkiler nedeniyle fiili olarak kullanılamamaktadır. 2003-2024 yılları arasında 22 grev "milli güvenliği bozduğu" gerekçesiyle ertelenmiş ve yasaklanmıştır. Bu engellemelerin sonucu, 200 bine yakın işçiyi doğrudan etkilerken, fikri bir algıya da neden olmuştur. Grevin yapılamayacağı, greve çıkılsa bile zaten yasaklanacağı fikri, işçilerde baskın bir görüş haline gelmiş, bu durum hemen tüm iş kollarındaki sözleşme süreçlerini ve mücadeleyi olumsuz etkilemiştir.

6356 sayılı kanunun sisteminde grev hakkı, toplu iş sözleşmesi prosedürünün bir parçası olarak öngörülmüş ve yalnızca bu çerçevede kullanılabileceği kabul edilmiştir. Bununla birlikte uyan grevi, dayanışma grevi ve hak grevi Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere rağmen, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre yasa dışı sayılmaktadır. Ayrıca can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi ve petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde doğrudan yasa ile grev yasaklanmaktadır.

Grev hakkının sınırlandırılmasının ciddi sonuçları olmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, 2020 yılında greve katılan işçi sayısı sadece 544, 2021 yılında ise 519'dur. Emek Çalışmaları Topluluğu'nun raporuna göre ise 2023 yılı itibarıyla işyeri temelli eylem vaka sayısı 562, genel eylem vaka sayısı 225 ve dayanışma eylemi vaka sayısı 22 olarak kaydedilmiştir. 2022'den 2023'e genel eylem vaka sayısı 275'ten 225'e düşerken, işyeri temelli eylem vaka sayısı 600'den 562'ye gerilemiştir. Bu dönemde yasal grev sayısı ise yalnızca 12 olarak gerçekleşmiştir. Buna karşın, DİSK-AR'ın araştırmasına göre, 12 Eylül darbesinin hemen öncesinde, 1980'nin ilk dokuz ayında 70 bini aşkın işçi greve çıkmış, grevde geçen iş günü sayısı 5,4 milyon olmuştur. Grev hakkının etkin bir şekilde kullanılabilmesi ve yürütme erkine verilen takdir yetkisinin sınırlandırılması için grev engellemelerinin kaldırılması gerekmektedir.

MADDE 17- Bu madde ile 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun grev ertelemesini düzenleyen 63 ünü maddesinin değiştirilmesi amaçlanmaktadır. Grev, işçilerin en temel mücadele araçlarından biridir. Ancak ülkemizde grev, Anayasada yer almasına rağmen, yürütme organına verilen yasaklama ve erteleme gibi yetkiler nedeniyle fiili olarak kullanılamamaktadır. 2003-2024 yılları arasında 22 grev "milli güvenliği bozduğu" gerekçesiyle ertelenmiş ve yasaklanmıştır. Bu engellemelerin sonucu, 200 bine yakın işçiye doğrudan etkilerken, fikri bir algıya da neden olmuştur. Grevin yapılamayacağı, greve çıkılsa bile zaten yasaklanacağı fikri, işçilerde baskın bir görüş haline gelmiş, bu durum hemen tüm iş kollarındaki sözleşme süreçlerini ve mücadeleleri olumsuz etkilemiştir.

6356 sayılı kanunim sisteminde grev hakkı, toplu iş sözleşmesi prosedürünün bir parçası olarak öngörülmüş ve yalnızca bu çerçevede kullanılabileceği kabul edilmiştir. Bununla birlikte uyarı grevi, dayanışma grevi ve hak grevi Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere rağmen, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre yasa dışı sayılmaktadır. Ayrıca can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi ve petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde doğrudan yasa ile grev yasaklanmaktadır.

Grev hakkının sınırlandırılmasının ciddi sonuçları olmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre, 2020 yılında greve katılan işçi sayısı sadece 544, 2021 yılında ise 519'dur. Emek Çalışmaları Topluluğu'nun raporuna göre ise 2023 yılı itibarıyla işyeri temelli eylem vaka sayısı 562, genel eylem vaka sayısı 225 ve dayanışma eylemi vaka sayısı 22 olarak

kaydedilmiştir. 2022'den 2023'e genel eylem vaka sayısı 275'ten 225'e düşerken, işyeri temelli eylem vaka sayısı 600'den 562'ye gerilemiştir. Bu dönemde yasal grev sayısı ise yalnızca 12 olarak gerçekleşmiştir. Buna karşın DİSK-AR'ın araştırmasına göre, 12 Eylül darbesinin hemen öncesinde, 1980'nin ilk dokuz ayında 70 bini aşkın işçi greve çıkmış, grevde geçen iş günü sayısı 5,4 milyon olmuştur. Grev hakkının etkin bir şekilde kullanılabilmesi ve yürütme erkine verilen takdir yetkisinin sınırlandırılması için grev engellemelerinin kaldırılması gerekmektedir.

MADDE 18- 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 70 inci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Kanun dışı grev olgusunun yasada yer alması, hak arama özgürlüğünü kısıtlamakta, uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan toplu eylem hakkını engellemek için tehdit olarak kullanılmaktadır. Ayrıca mevzuatımızda yasaya aykırı grevin yaptırımı yer almaktadır. İşverenler bu nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir, genel hükümlere, haksız fiil hükümlerine dayanarak tazminat sorumlular hakkında tazminat davası açabilirler.

MADDE 19- 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 71 inci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. 70. maddenin yürürlükten kaldırılması nedeniyle, yasadışı grevin tespiti için dava açılmasının ihtiyacı da kalmamıştır.

MADDE 20- 18/10/2012 tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 74 üncü maddesinde mahallin en büyük mülkî amirlerine grev süresince halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alma yetkisi verilerek mülki amirlere keyfî kararlarla grev kısıcılığı yapma riski oluşmaktadır. Bu nedenle bu yetkiyi düzenleyen ilk fıkranın kanun metninden çıkartılmasıyla grev hakkının mülki amirlerce engellenmesi riskinin kaldırılması amaçlanmaktadır.

MADDE 21- 25/10/2017 tarihli düzenlemeler ile arabuluculuk kurumu, iş uyuşmazlıklarında dava şartı olmuştur. İş mahkemelerinin yükünü azaltması amacıyla getirilen sistemin amacına ulaşmadığı, iş mahkemelerinin dava yükünün azalmadığı Arabuluculuk Daire Başkanlığı ve Adalet Bakanlığı'nın verileriyle görülmüştür. Geçen 8 yıllık süreç içerisinde dava şartı arabuluculukta çözülen uyuşmazlık sayısının düşüklüğü bir yana işçilerin hak arama ve dava açma süreçlerini zorlaştırdığı ve hak kayıplarına da neden olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca arabuluculuğun dava şartı olması, özellikle ihtiyari arabuluculuğun da amacına aykırı ve

mevzuata uygun olmayan biçimde kullanılmasının önünü açmaktadır. Bu durum Yargıtay kararlarına da yansımıştır. Bu nedenle arabuluculuğun dava şartı olmasını düzenleyen 12/10/2017 tarihli ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3 üncü maddesinin yürürlükten kaldırılması ve yeniden arabuluculuk kurumunun ihtiyari bir hale getirilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 22- 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra İflas Kanununun 206 ncı maddesinde yapılan değişiklikle kıdem tazminatı, ücret gibi işçi alacaklarının tamamının öncelikli ve devlet güvencesi altında olması; rehinle temin edilmiş olsa bile hiçbir ticari alacağın veya kamu alacağının işçi alacağının önüne geçmemesi amaçlanmaktadır.

MADDE 23- Yürürlük maddesidir.

MADDE 24- Yürütme maddesidir.

**İŞ KANUNU, İŞ MAHKEMELERİ KANUNU, SENDİKALAR VE TOPLU İŞ
SÖZLEŞMESİ KANUNU VE İCRA İFLAS KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK
YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, ikinci ve dördüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmış ve üçüncü fıkraya aşağıdaki bent eklenmiştir.

"İşyerlerinde deneme süresini tamamlayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Son altı ayda benzer işler için işçi alımı halinde geçerli sebep olmadığı karinesi geçerlidir. Feshe son çare olarak başvurulması zorunludur."

"g) İşyerinde veya işyeri dışında sendikal faaliyetler veya çalışma yaşamından kaynaklanan menfaatler kapsamında eylem ve gösterilere katılmak."

MADDE 2- 4857 sayılı Kanunun 19 uncu maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesi yürürlükten kaldırılmış, ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"İşveren işyerinde işçilerin eşit temsil edileceği bir disiplin kurulu kurmakla yükümlüdür. Disiplin kurulunun kuruluş ve çalışma esasları yönetmelikle belirlenir. İşçinin iş sözleşmesinin sonlandırılması için ön izin prosedürü işletilmeden önce, disiplin kurulunun oy çokluğu ile karar alması zorunludur.

İş sözleşmesinin işletmesel karara dayanan nedenlerle feshedilmesi isteminde işveren ön izin prosedürü kapsamında iş mahkemesine başvurarak işçilerin hak ve alacaklarını teminat olarak yatırmak koşuluyla fesih için ön izni alır.

İşyerinde sendikal örgütlenmenin başlatıldığına dair yazılı bildirimin işverene o iş kolunda çalışan bir sendika tarafından bildirilmesi durumunda; işyerinde bu kanunun 17. maddesi ile düzenlenen geçerli fesih yapılamaz. Bu kanunun 25. maddesi ile düzenlenen haklı fesih için 4. fıkra bükümleri geçerlidir."

MADDE 3- 4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 20- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde işe iade talebiyle iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine arabulucu ya da özel hakeme de götürülebilir. Arabulucu ve özel hakemde en fazla bir ay içerisinde anlaşma sağlanamazsa, işçi 2 hafta içerisinde işe iade talebiyle dava açabilir.

Dava 4 ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi 2 ay içinde ve kesin olarak karar verir."

MADDE 4- 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "bir ay" ibaresi "on iş günü" şeklinde değiştirilmiş, birinci fıkrasının ikinci cümlesi, ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmış, beşinci fıkrasında yer alan "yapılacak ödemeden" ibaresi yürürlükten kaldırılarak yerine "belirlenen çalıştırılmadığı süre ücretinden" ibaresi eklenmiş, yedinci fıkrasında yer alan "Arabuluculuk" ibaresinden soma gelmek üzere "ya da özel hakem" ibaresi eklenmiş ve yedinci fıkrasının (b) bendi yürürlükten kaldırılmış ve birinci fıkrasından soma gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"Feshin geçersizliğine karar veren mahkeme veya özel hakem, karardan önce işe başlama veya tazminat seçeneğini işçiye veya vekiline sorar. İşçinin talebi işe iade olduğunda bu yönde karar verir ve işveren bu kararın kesinleşmesinden soma başvurusu halinde işçiye işe başlatmak zorundadır.

İşveren işçiye kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları işçiye ödemek zorundadır. Başlatmadığı takdirde ücret ve diğer haklarını, her ay emsal işçi ücretini düzeyinde ödemek zorundadır. Emsal işçi yoksa veya işveren emsal işçiye bildirmezse işçinin ücreti işyerinde işçilere yapılan en yüksek zam oranı esas alınarak belirlenir.

İşçi, işe başlamak yerine tazminat seçeneğini seçerse, işe iade yerine işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacak tutarda işe iade tazminatı ödenmesine karar verir. Bu tazminatın aylık tutarı üçüncü fıkradaki usule göre belirlenir."

MADDE 5- 4857 sayılı Kanuna 33'üncü maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

"İşverenin ödeme aczine düşmesi

MADDE 33/A- İşçilerin çalışma yaşamına ilişkin kanunlardan doğan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ayrımcılık yasağı tazminatı, askerlik tazminatı, işe başlatmama tazminatı, ücret alacağı, fazla çalışma ücreti alacağı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı, yıllık izin ücreti alacağı, gibi işçilik alacaklarına mahkeme kararı ile hükmedilmesi halinde işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda alacakları 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 1 inci maddesi ile düzenlenen Ücret Garanti Fonu'ndan karşılanır.

Bu fondan işçiye yapılan ödemeler 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun esasları uyarınca işveren, ortakları ve yetkili temsilcilerinden tahsil edilir."

MADDE 6- 4857 sayılı Kanuna 96'ncı maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

"İşçi Temsilciliği

MADDE 96/A- Yetkili işçi sendikasının bulunmadığı işyerlerinde işçi sayısı elliye kadar ise iki, elli bir ile iki yüz elli arasında ise üç, iki yüz elli ile beş yüz arasında ise dört, beş yüz bir ile bin arasında ise beş, bin bir ile iki bin arasında ise altı, iki binden fazla ise sekiz işçi temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler arasından gizli oy açık sayım esası ile seçilir. İşçi temsilcileri kurul halinde çalışır, kararları oy çokluğuyla alır.

İşçi temsilciliği seçimleri iki yılda bir yenilenir.

6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi, işçi temsilcileri için de uygulanır.

İşçi Temsilcileri Kurulunun görevleri şunlardır:

a) İşyerini işçi sağlığı ve güvenliği açısından denetler, sorunları belirler ve çözümü için girişimlerde bulunur.

b) İşçilerin iş akdinin feshinden önce, İşçi Temsilcileri Kuruluna bildirim zorunludur. Kurulun itirazı halinde fesihte ısrar edilmesi durumunda Disiplin Kurulu'nun kararı ön izin beklenir.

c) İşyerinde çalışma saatlerinin, ara dinlenmelerin, vardiyaların düzenlenmesi, ağır işlerde çalışamayacak işçilerin daha hafif bir işte çalıştırılması ile işçiler için çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılacak haller gibi çalışma düzeninin sağlanmasında işverenle birlikte karar verir, yasaya aykırı uygulamaları ve talepleri reddeder.

d) İşçilerinin ücret ve sosyal haklarına ilişkin taleplerini işveren temsilcilerine iletir ve birlikte çözüm geliştirmek üzere çaba harcar.

e) İşveren işyeri ile ilgili alacağı kararları, öncesinde İşçi Temsilcileri Kurulu ile paylaşmak ve önerilerini almak zorundadır.

f) Çalışma saatleri, işin başlangıç ve bitiş süreleri, fazla çalışma puantaj kayıtları, işçiden alınan ibranameler, iş koşullarında değişiklik önerisine ilişkin işçinin rızasını gösterir belgeler işçi temsilcisi tarafından imzalanır. İşçi temsilcisi tarafından imzalanmamış hiçbir belge bu belgede işçinin imzası olsa dahi işçiyi bağlamaz."

MADDE 7- 18/10/2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 7- (1) Sendikalar, kuruluş tüzüklerini doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmek suretiyle tüzel kişilik kazanır. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü bildirimden itibaren on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder.

(2) Bakanlık, kuruluş bildirimini yalnızca şekli açıdan inceler. Kuruluş bildirimini yapıldıktan sonra, sendika faaliyetlerine derhal başlayabilir.

(3) Tüzük değişiklikleri birinci fıkra hükmüne göre ilan edilir."

MADDE 8- 6356 sayılı Kanunun 24'üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 24- (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve haklı nedenle fesih talepli davası iş mahkemesince kabul edilmedikçe feshedemez.

İş Mahkemesi işverenin talebi üzerine başlayacak yargılamayı en geç 3 ay içerisinde sonuçlandırır. Mahkeme kararı kesinleşmeden işveren işyeri sendika temsilcisinin görevine son veremez. Mahkeme kararı olmadan temsilcinin iş akdini askıya alamaz, işyerinde fiilen çalışmasına engel olamaz. İşveren, temsilcinin düzenlemeye aykırı olarak fiilen işyerine alınmaması halinde her ay ücret ödeme yükümlülüğüne ek olarak ihlalin sürdüğü her ay ayrıca bir aylık brüt ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür

(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 işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

MADDE 9- 6356 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin dördüncü fıkrasının birinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiştir.

"İş bu tazminata fesih tarihinden itibaren, yasal faizden az olmamak üzere bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi işletilir."

MADDE 10- 6356 sayılı Kanunun 27 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 27- (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikanın işyerinde çalışan üyeleri; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise üç, beş yüz bir ile bin arasında ise dört, bin bir ile iki bin arasında ise altı, iki binden fazla ise sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından seçimle belirler. İşyerindeki bina, vardiya ve ünite sayısı gibi nedenlerle gerekli görülmesi halinde sendika, temsilci sayısını iki katma kadar çıkartabilir. En çok oy alan temsilci baş temsilci olur.

(2) Seçilen temsilciler, en fazla bir TİS dönemi boyunca görev yapar. TİS'in imzasından sonraki 60 gün içerisinde temsilci seçimlerinin yenilenmesi zorunludur. Aynı kişi tekrar aday olabilir.

(3) Seçilen temsilciler, işyerindeki işçilerin hak ve çıkarlarını korumak, toplu sözleşme uygulamalarını izlemek ve sendikal faaliyetleri yürütmekle görevlidir. Temsilcilerin görevleri

süresince iş güvencesi esastır; temsilcilik nedeniyle iş akdi feshedilemez, görev yeri değiştirilemez, mahkeme karan olmadan disiplin cezası verilemez.

(4) Temsilci veya temsilciler, işbu maddenin 3. fıkrasında sayılan görevlere aykırı davranış sergilediğinde, sendika üyesi işçilerin en az beşte ikisinin yazılı talebiyle temsilcilik seçimi yenilenir. Yenilenen temsilcilik seçimine önceki temsilciler de katılabilir. Temsilcilik seçimi, temsilcilik dönemi boyunca yalnızca bir kez yenilenebilir. Temsilcilik yenileme seçimleri, yazılı talebin sendika merkezine veya şubesine ulaşmasından itibaren 2 hafta içinde yapılır.

(5) İşveren, temsilcilerin görevlerini yerine getirmesi için gerekli zamanı, araçları ve koşulları sağlar. Aksi yöndeki uygulamalar, sendikal faaliyetin engellenmesi sayılır."

MADDE 11- 6356 sayılı Kanunun 41 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 41- (1) İşçi sendikası kurulu bulunduğu işkolunda, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde, işletmede veya işletmeye bağlı ayrı ayrı her bir işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(2) İşyerinde, işletmede veya işletmeye bağlı ayrı ayrı her bir işyerinde 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."

MADDE 12- 6356 sayılı Kanunun 43 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 43- (1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen olumlu veya olumsuz tespit yazısını alan işçi sendikaları 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 iş günü içinde görevli makama yapabilir.

(2) Bu maddede belirtilen itiraz süresi içinde, herhangi bir itiraz vaki olduğunda, görevli makam, üç işgününün bitimini takip eden 15 gün içinde, işyerinde bir referandum yapar. İlan edilen sonuçlara göre, yetkili olma koşulunu sağlayan sendikaya görevli makam tarafından

yetki belgesi verilir. Referandumda uyulacak usul ve esaslar, gizli oy açık sayım esası gözetilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, konfederasyonların görüşü alınarak çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

(3) Referandum sonuçlarına, oylamanın yapıldığı tarihten itibaren 3 işgünü içinde işyerinin bulunduğu yer itibarıyla yetkili iş mahkemesinde itiraz olunabilir. Mahkeme, itirazı 6 işgünü içinde, evrak üzerinden kesin olarak karara bağlar.

(4) Dava ya da itiraz, yetki ve toplu iş süreci işlemlerini durdurmaz."

MADDE 13- 6356 sayılı Kanunim 44 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 44- (1) Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; itiraz edilmişse referandum ile yetki şartlarına sahip olduğu kesinleşen sendikaya 6 iş günü içinde Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir."

MADDE 14- 6356 sayılı Kanunun 45 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 45- (1) Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı haller işçi sendikalarının yetki başvurusu ve toplu iş sözleşmesi süreci yürütmesine engel değildir. Yetkisiz taraflarca yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ancak yetkili işçi sendikasıca öğrenme tarihinden itibaren 6 işgünü içinde dava yolu ile ileri sürülebilir."

MADDE 15- 6356 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin yedinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"(8) Mevzuatın ve yürürlükteki toplu iş sözleşmemesinin uygulanmaması halinde, TİS'in tarafı olan yetkili işçi sendikası, üç gün öncesinden ilan etmek kaydıyla hak grevi başlatabilir. Bu grev, mevzuat ve yürürlükteki toplu iş sözleşmesi uygulanıncaya kadar devam eder.

(9) Yetkili işçi sendikası, aynı işkolunda veya işverenin başka işyerlerinde veya işyeriyle ekonomik bağı olan başka işyerlerinde başlayan greve çıkan işçilerle dayanışmak amacıyla, süresi üç günü geçmemek üzere dayanışma grevi ilan edebilir. Sona eren dayanışma grevi, dayanışma gösterilen grevin devam etmesi kaydıyla, bir hafta aralıklarla, süresi üç günü geçmemek üzere tekrarlanabilir.

(10) Sendikalar veya konfederasyonlar, işkolu düzeyinde veya tüm iş kollarını kapsayacak şekilde, çalışma yaşamının genel sorunlarına, ekonomik ve demokratik haklara dikkat çekmek ve çözüm talep etmek amacıyla genel grev ilan edebilir. Genel grevin süresi üç günle sınırlıdır ve başlama tarihinin 6 iş günü öncesinde ilan edilmesi zorunludur. Genel grev, bir hafta ara vermek kaydıyla aynı talepler için tekrarlanabilir."

MADDE 16- 6356 sayılı Kanunun 62 nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 17- 6356 sayılı Kanunun 63 üncü maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Grev erteleme

MADDE 63- (1) Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, hastanelerin acil ve yoğun bakım üniteleri gibi can kurtarmaya dönük acil işlerde grev yapılamaz.

(2) Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grevin ertelenmesini Türkiye Büyük Millet Meclisine önerebilir. Türkiye Büyük Millet Meclisi öneriden sonraki ilk birleşimde öneriyi öncelikli gündem yapar. Yapılan oylamada üyelerin dörtte üç çoğunluğu ile grevin en çok altmış gün ertelenmesine karar verilir. Ertelemenin kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev uygulamasına devam edilir.

(3) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz. Yurtdışı seferine çıkan deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçları, seferini tamamlar tamamlamaz derhal Türkiye'ye döner ve döndüğü anda grev başlayabilir."

MADDE 18- 6356 sayılı Kanunun 70 inci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 19- 6356 sayılı Kanunun 71 inci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 20- 6356 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin birinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 21- 12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3 üncü maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 22- 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra İflas Kanununun 206 ncı maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesinden önce gelmek üzere "Birinci sıra alacaklardan sonra gelmek üzere" ibaresi, birinci fıkrasının ikinci cümlesine "rehinli alacaklardan" ibaresinden önce gelmek üzere "birinci sıra alacaklar ile" ibaresi, beşinci fıkrasının A bendinde "bir" ibaresi "beş" ibaresi ile değiştirilmiş, "ve kıdem tazminatları dahil" ibaresinden sonra gelmek üzere "işçilik" ibaresi eklenmiştir.

MADDE 23- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 24- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.