

SENDİKALAR ve TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NDA NELER DEĞİŞTİ?

SENDİKA ve TOPLU İŞ SÖZLEŞME HAKKININ DAYANAKLARI

İşçilerin sendika kurması, sendikaya üye olması, sendikal faaliyetlere katılması, sendikaların toplu iş sözleşmesi yapması, grev kararı alması, işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması, greve katılması ulusal ve uluslararası dayanakları olan temel hak ve özgürlüklerdendir.

Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının “*Sendika kurma hakkı*” başlıklı 51. maddesi “*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir*” denilerek sendikal hakların genel çerçevesi çizilmiş; yine “*Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı*” başlıklı 53. maddesinde “*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir*” düzenlemesiyle toplu iş sözleşme hakkının genel çerçevesi çizilmiştir. .

Türkiye'nin de onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO'NUN 87 sayılı “Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme”sinin 2. maddesi “*Çalışanlar ... herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler*” hükmü haizdir.

Yine Türkiye'nin de onayladığı ILO'NUN 98 No'lu "**Sözleşme Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik Sözleşme**"sinde "*İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır...Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır*" denilerek bu Sözleşme ile de toplu iş sözleşmesi hakkının genel çerçevesi çizilmiştir.

Türkiye'nin altına imza attığı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde "*Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.*" şeklinde bir belirleme yapılmıştır.

Türkiye'nin de kabul ettiği Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi'nde, "*Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne*" sahip olduğu ve yine Sözleşmeci Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere: "*Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların veya çalıştıran örgütlerinin çalışanların örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi; Çıkar uyumsuzluğu durumunda çalışanların ve çalıştıranların, bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dâhil, ortak hareket hakkı*" tanınacağı hüküm altına almıştır.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), Birleşmiş Milletler'e bağlı, devletlerin üye olduğu uluslararası uzmanlık kuruluşudur.

Diğer yandan Anayasamıza göre, Türkiye'nin altına imza attığı milletlerarası sözleşmeler kanun hükmündedir; bu sözleşmelerden temel hak ve özgürlüklerle ilgili olanların kanunlarla çelişmesi halinde milletlerarası sözleşme hükümlerinin esas alınması da Anayasa hükmüdür.

Yukarıda bahsettiğimiz ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ile belirtmeye gerek yok ki İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi temel hak ve özgürlüklerle ilgili sözleşmelerdir.

T.C. Anayasa'nın "**Milletlerarası andlaşmaları uygun bulma**" başlıklı Madde 90/5'de, "*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır*" hükmü haizdir.

Dolayısıyla Türkiye'de sendika ve toplu iş sözleşmesi mevzuatı, temel hak ve özgürlüklerle ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemelere uygun olmak, dayandırılmak, bu düzenlemelere aykırı olmamak durumundadır.

Biz, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yapılan değişiklikleri ve getirilen yeni unsurları bu ilkeler ışığında değerlendirdik. Dolayısıyla yeni Kanun'u değerlendirirken referansımız başta 12 Eylül döneminin ürünü olan 2821 ve 2822 sayılı kanunlar ve bu dönemde yürürlüğe konulan mevzuat değildir. Referansımız, uluslararası normlar ile sendikal hayatın uygulamada karşılaştığı sorunlar ve zorluklar olacaktır.

TBMM'de 18 Ekim 2012 tarihinde kabul edilen 6 Kasım 2012 tarihinde Cumhurbaşkanı'nın onayı ile yürürlüğe giren 6356 sayılı SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU çalışma yaşamını büyük ölçüde değiştirecek özellikler sahiptir.

12 bölümden oluşan 6356 sayılı Kanun, 6'sı geçici ve 89 maddeden ibarettir.

Aşağıda 6356 sayılı Kanun, 2821 ve 2822 sayılı kanunların hangi maddelerini değiştirmiştir, bu kanunlardan farklı olarak "*yeni*",

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

“*farklı*” hangi hükümleri içermektedir, bu hususlar analiz edilerek sunulmaktadır. 2821 ve 2822 sayılı kanunların değişmeyen, değiştirilmeyen hususlarına değinilmemiştir.

Kanun 12 ana bölümden oluşmakta, her bir bölüm birkaç maddeden oluşmaktadır.

II- KANUN NELERİ DEĞİŞTİRDİ?

I. BİRİNCİ BÖLÜM: Amaç ve Tanımlar kısmından oluşmaktadır.

1. *Amaç maddeleri değişmemiş*

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nu değiştirmiştir. Daha doğrusu her iki kanunun yerine tek bir kanun olarak çıkarılmıştır. Dolayısıyla Kanun’un amaç maddesi de her iki kanunun amaç maddesinin birleşiminden ibarettir.

2. *Grup toplu iş sözleşmesi ve Çerçeve sözleşme tanımına yer verilmiş*

Yeni Kanunda daha önceki 2822 sayılı Kanunda yer almayan ancak çok eski yıllarda uygulamada hayat bulan “**grup toplu iş sözleşmesi**” ile “**çerçeve sözleşme**” tanımına yer verilmiştir.

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*” ifade eder.

Çerçeve sözleşme: “*Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade eder*”.

II. İKİNCİ BÖLÜM: Kuruluş Esasları ve Organlar kısmından oluşmaktadır.

1. Sendika kuruluş koşulları değiştirildi

“Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işveren bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.” Daha önceki Kanundaki düzenlemede kurucu sayısında “en az” sınırlaması yoktur.

2. İşkollarının kapsamı ve sayısı değiştirildi

Daha önceki Kanunda 28 olan işkolu sayısı 20’ye indirilmiştir. Aşağıdaki tabloda yeni işkolları ile yeni işkollarına ilave edilen işler ve kaldırılan işkolu verilmiştir.

İşkolu sayısının 28’den 20’ye indirilmesi, işkolu barajının uygulandığı sistemde çok ciddi sorunlar yaratacaktır. Çünkü işkolu sayısının 28’den 20’ye düşürülmesi işkolu barajının kendi içinde yaklaşık %30 zorlaştırılması sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca işkolları “listesi” ILO normlarına da aykırıdır.

İşkolları düzenlemesini şu şekilde açıklamak mümkündür:

- 5 No’lu Şeker işkolu kaldırılarak 2 No’lu Gıda sanayi işkoluna;
- 7 No’lu Deri işkolu kaldırılarak 5 No’lu Dokuma, hazır giyim ve deri işkoluna;
- 9 No’lu Kâğıt işkolu kaldırılarak 6 No’lu Ağaç ve kâğıt işkoluna;
- 27 No’lu Gazetecilik işkolu kaldırılarak 8 No’lu Basın, yayın ve gazetecilik işkoluna;
- 18 No’lu Kara taşımacılığı kaldırılarak, 19 No’lu Demiryolu taşımacılığı, 21 No’lu Hava taşımacılığı işkolu kaldırılarak 15 No’lu Taşımacılık işkoluna;

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

- 20 No’lu Deniz taşımacılığı kaldırılarak 16 No’lu Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkoluna eklenmiştir.
- 9 No’lu Banka ve sigorta işkoluna finans;
- 5 No’lu Dokuma işkoluna hazır giyim;
- 17 No’lu Sağlık işkoluna sosyal hizmetler eklenmiştir.
- Şimdiye kadar genel işler işkolunda sayılan “güvenlik” hizmetleri, yeni Kanun’da 19 No’lu Savunma işkoluna eklenmiş ve 19 No’lu işkolu Savunma ve güvenlik işkolu adını almıştır.

TABLO-1: İŞKOLLARI

| | YENİ İŞKOLU | İLAVE EDİLEN İŞLER | KALDIRILAN İŞKOLU |
|----|---|--------------------|--|
| 1 | Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık | | - |
| 2 | Gıda sanayi | | Şeker |
| 3 | Madencilik ve taş ocakları | | |
| 4 | Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç | | |
| 5 | Dokuma, hazır giyim ve deri | Hazır giyim | Deri |
| 6 | Ağaç ve kâğıt | | Kâğıt |
| 7 | İletişim | | Haberleşme |
| 8 | Basın, yayın ve gazetecilik | | Gazetecilik |
| 9 | Banka, finans ve sigorta | Finans | |
| 10 | Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar | | |
| 11 | Çimento, toprak ve cam | | |
| 12 | Metal | | |
| 13 | İnşaat | | |
| 14 | Enerji | | |
| 15 | Taşımacılık | | Kara taşımacılığı Demiryolu taşımacılığı Hava taşımacılığı |
| 16 | Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk | | Deniz taşımacılığı Ardiye ve antrepoculuk |
| 17 | Sağlık ve sosyal hizmetler | Sosyal hizmetler | |
| 18 | Konaklama ve eğlence işleri | | |
| 19 | Savunma ve güvenlik | Güvenlik | |
| 20 | Genel işler | | |

Örgütlenmeyi ve toplu iş sözleşmesini engelleyici bir hal alan işkolları listesi ILO normlarına aykırıdır. ILO denetim organının “Örgütlenme hakkının korunması amacıyla, sınırlayıcı nitelik taşıyan bir işkolları listesinin oluşturulması, çalışanların hiçbir ayırım gözetmeksizin sendikalar kurma ve onlara üye olma hakkı ilkesine aykırıdır.” şeklindeki kararı açıklayıcıdır.

“Örgütlenme hakkı tanıma amacıyla sınırlı bir meslekler listesinin oluşturulması, işçilerin herhangi bir ayırım olmaksızın, kendi istedikleri örgütleri kurma ve onlara katılma hakkına sahip olmaları gerektiği ilkesine aykırı olacaktır.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu’nun Karar ve İlkeler Özeti 1985 karar özeti, par. 259)

ILO, işkolları listesi oluşturulmasına değil, işkolları listesinin örgütlenmeyi engelleyici tarzda olmasını örgütlenme özgürlüğüne aykırı bulmaktadır.

3. İşkolu tespit talebi ve davaları bekletici neden olmayacak

Kanun’a göre “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.” (Md. 5)

“İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez”. (Md. 5)

Toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için kamu makamlarında “yetki alınması” da ILO normlarına aykırıdır. ILO denetim organı kararı: “Örgütlenme hakkının kullanılmasını, bakanlığın bir biriminin tümüyle takdirine bağlı olarak izin vermesine bağlı tutan bir kanun kuralı sendika özgürlüğü ilkesiyle bağdaşmaz.”

4. Kuruculuk şartları değiştirildi

Eski Kanun'da sendika kurucusu olabilmek için; Türk vatandaşı olmak, medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak; Türkçe okur-yazar olmak ...şartları değiştirildi ve yeni Kanun'da "*Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler...*" sendika kurabilirler, dolayısıyla yeni Kanun'da sendika kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı olma, Türkçe okur-yazar olma, sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak ve belli süreler geçse de "casusluk" suçundan hüküm giymemiş olma şartları kaldırılmıştır. (Md. 6)

Kurucu olma şartlarını taşıyanların belge yerine yazılı beyanda bulunmaları yeterli görülmüş, eksik belge tespiti halinde "bir ay" içinde tamamlanması şartı getirilmiştir.

Bakanlığın kuruluş durumunu internet ortamında ilan etmesi duyuru için yeterli görülmüştür.

5. Sendika ve konfederasyon organlarına seçilecek üye sayısına sınırlama getirilmiş

Yeni Kanunda kuruluşların organlarına seçilecek sayılara kısıtlama getirilmiştir.

Kanuna göre,

- "*Kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.*
- *Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla;*
- *Konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla,*
- *Ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz".* (Md. 9)

Düzenlemeler İLK GENEL KURULDA hayata geçirilecektir.

DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi

ILO'nun Örgütlenme Özgürlüğü'ne ilişkin 87 sayılı Sözleşmesi ve organ kararlarına göre sendikalar ihtiyaçlarına göre özgürce organlar oluşturur, organlarını özgürce belirleyebilir.

Yönetici sayısında belirleme yapılması da ILO normlarına aykırıdır. ILO'NUN 87 sayılı “*Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme*”sinin 2. ve 3. maddelerine aykırıdır.

87 sayılı Sözleşmenin 2. Maddesi yukarıda açıklanmıştır. Sözleşmenin 3. Maddesi;

“1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

2.Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar”. hükmü haizdir.

3. “Sendikalar kurma ve onlara katılma hakkının özgür kullanımı, sendikaların yapısının ve oluşumunun özgürce belirlenmesini ifade etmektedir”. (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu'nun Karar ve İlkeler Özeti. Olay. 1326, par. 818)

6. Sendika ve konfederasyon yöneticilerinin milletvekili ve mahalli idare seçimlerinde aday olmaları ve seçilmeleri

Milletvekili ve mahalli idare seçimlerinde adaylık halinde sendika yönetim ve denetim kurulu üyelerinin görevleri askıya alınmaktayken yeni Kanunda, disiplin kurulu üyeleri de bu kapsamda değerlendirilerek, belediye ve il genel meclisi üyeliğine seçilmek kuruluş yöneticiliğini etkilemeyeceği hükmü getirilmiş; kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri ancak

milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulacaktır hükmü varlığını korumuştur.

“Kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulur.” (Md. 9)

7. Disiplin kurulu üyeleri “doğal” delege sayılmış, genel kurulların delege sayısı kuruluş tüzüğüne bırakılmış

*“Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve **disiplin** kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılır.”* (Md.10)

Genel kurul delege sayısında, daha doğrusu genel kurulların oluşumuna ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Kuruluşlar bunu tüzüklerinde belirleyecektir.

8. Sendika yönetim kurulu, genel kurulun yetki vermesi koşuluyla, şube açılmasına, birleştirilmesine ve kapatılmasına karar verebilecek

2821 sayılı Kanun’un 11. Maddesine göre sendika yönetim kurulları, genel kuruldan sadece şube açma yetkisi alabilirken, yeni Kanunda, yönetim kurulları, tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda genel kurullardan yetki almaları koşuluyla, şubelerin birleştirilmesi veya kapatılması kararını alabileceklerdir.

Sendikalar, şube birleştirme ve kapatmaya ilişkin esasları tüzüklerinde açıkça belirleyecek ve ihtiyaç halinde bu esaslar doğrultusunda da genel kurullarında şube birleştirme ve kapatma yetkisi alacaklardır. (Md. 11)

9. Olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez

“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.” (Md. 12)

Eski Kanunda olağanüstü genel kurul, Dernekler Kanunu ve Medeni Kanundaki hükümlere göre, çağrıdan itibaren en geç otuz gün içinde yapılması gerekirken, yeni Kanun’da bu süre altmış güne çıkarılmıştır.

10. Bazı hallerde genel kurullar üye ya da delege sayısının salt çoğunluğunun altında sayı ile karar alamazlar

“...Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kurulusun veya uluslararası kurulusun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hâllerinde karar yeter sayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur.”

Kanun’un saydığı hallerde genel kurula katılanların değil, delege tamsayısının salt çoğunluğu/yarıdan fazlasının oyu ile karar alabilir.

Doğaldır ki, kuruluşlar tüzüklerinde daha yüksek bir oran öngörebilirler.

11. Genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslarda değişiklik yapıldı

Genel kurulda hükümet komiseri bulundurma zorunluluğu kaldırıldı. Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından önce ...yetkili

seçim kurulu başkanlığı ile birlikte mülki idare amirine bilgi verme zorunluluğu kaldırılmış.

Toplantı tarihleri gündemde yer alan diğer konular göz önünde bulundurularak, görüşmelerin bir Cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan Pazar gününün dokuz - onyedinci saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunluluğu kaldırılmıştır. Konfederasyonlar/Sendikalar (şubeleri) uygun buldukları gün ve saatte kongrelerini yapabileceklerdir.

Genel kurulda oy kullanacakların resmî kimlik belgesi dışında üyelik veya delegelik kartı gösterme zorunluluğu kaldırılmış; onaltı yaşını doldurmamış olan üyeler genel kurullarda oy kullanamazlar ve delege olamazlar kuralı on beş yaşa indirilmiştir.

12. Genel kurul dışında yapılan delege seçimi

Genel kurul dışında (işyerlerinde) yapılan delege seçimlerine ilişkin yargı denetimi yolu getirilmiştir.

“Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.

Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler on beş gün içinde yenilenir.”(Md.16)

Daha önce (genel kurul dışındaki-işyeri) delege seçimlerine ilişkin itirazlar için yargı yoluna gitmek iç başvuru yollarının tüketilmesinden sonra kanunda yazılı olmasa da mümkündü. Yeni hükümle birlikte sendikaların iç başvuru yollarının önemini ortadan kaldıracak bir biçimde itiraz oldukça kısa sayılacak bir süreye bağlanmış ve temyize kapalı bir yargı yolu öngörülmüştür.

III. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İşçilerin sendika üyeliği ile kuruluşların üst kuruluşlara üye olma hususları düzenlenmiştir.

1. Üyelik ve üyelikten ayrılma koşulları değiştirildi

Sendikaya üye olma yaşı 16'dan 15'e indirildi.

Sendika üyeliğinde noter şartı kaldırıldı.

“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”. (Md. 17)

“Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eşzamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaştır.

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.” (Md. 19)

Sendika üyeliğinin kazanılması ve sendika üyeliğinden çekilme işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birinci yılın sonuna kadar, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerine göre yapılır.

Bir yıl sonra yürürlüğe girecek sisteme göre üyelik işlemleri aşağıdaki şekilde yürüyecektir.

Bakanlık, elektronik ortamda üyelik işlemlerinin yapılabilmesi için bir sistem oluşturacak.

- Üyelik işlemleri aşağıdaki şekilde gerçekleşecek:
 - İşçi, kişisel şifresini kullanarak e-Devlet kapısı üzerinden, elektronik ortamda tercih ettiği sendikaya üye olacak.
 - Üyelik Bakanlığa ve üye olunan sendikaya ulaşacak.
 - Sendikanın yetkili organının onayı ile üyelik e-Devlet kapısı üzerinden kazanılmış olacaktır.

***e-Devlet kapısı üzerinden, kişisel şifre kullanılarak sendika üyeliği otomatik üyelik anlamına gelmez, sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın üyeliği kabulü gereklidir. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır.

- Üyelikten çekilme işlemleri aşağıdaki şekilde gerçekleşecek:
 - Üyelikten çekilen işçi, üyelik işlemlerinde olduğu gibi, kişisel şifresini kullanarak e-Devlet kapısı üzerinden, elektronik ortamda, üye olduğu sendikadan istifa edecektir.
 - Çekilme işlemi hem sendikaya hem de Bakanlığa ulaşacaktır.
 - Üyelikten çekilme işlemi sendikaya ulaştıktan **bir ay** sonra geçerlilik kazanacaktır.

***Kanunda her ne kadar üyelik işlemlerini, kişisel şifre kullanılması suretiyle kişinin bizzat kendisinin yapması düzenlenmişse de, bu işlem en azından basit bir bilgisayar ve internet kullanımını gerektirmektedir. Sendikaların, üyelik işlemlerinin kolaylıkla yapılabilmesi için bu işlemler için internet bağlantıları vb. işlere dikkat etmeleri, gözden geçirmeleri gerekecektir.

Sendikaların genel merkez ya da şubelerinin bulunduğu merkezden internet bağlantısının olduğu her ortamda bu işlem

yapılabilir. Ancak işlemlerin basit bir bilgisayar kullanımı ve internet ortamında işlem yapma bilgisini gerektirdiği için sendikaların genel merkez ve şube düzeyinde bu hususta donanımlarını geliştirmeleri gerektirecektir.

Elektronik işlemlerde kötü niyetli/maksatlı işlem yapmak her zaman mümkün olduğu için sistem üzerinde çok ciddi bir çalışma gerekmektedir. Örneğin mükerrer ya da başka kişiler üzerinden üyelik ya da üyelikten çekilme işlemlerinin kişisel şifre üzerinden yapılmasında dikkatli olunması gerekecektir.

Sanal ortamda, diğer bir ifade ile elektronik ortamda, Bakanlık merkezli üye kayıt sisteminin objektif ve güvenilir olduğu söylenemez.

Çünkü bu sistem manipülasyona açıktır. Hele siyasal iktidarın kendisine yakın sendikaları bu sistemde koruması çok kolay olacaktır. Özellikle AKP hükümetleri döneminde “**belli amaçlar**” için dijital verilerin üretilmesi, değiştirilmesi ve kullanılması çok yaygın, acımasız ve araçsal bir biçimde kullanılmıştır.

Örneğin AKP’ye yakınlığıyla bilinen Memur-Sen’in üye sayısı 2003’te 98 bin 146 iken bu sayı 2011’de 515 bin 378’e çıkmıştır. Yine AKP’ye yakın işçi konfederasyonu olan Hak-İş’in üye sayısı da 2003 yılında 316 bin iken 2009 yılında bu sayı 418 bine çıkmıştır. Bütün dünyada sendikalaşma oranları düşerken bu iki sendikanın son on yıldaki hükümetlerin koruma ve kollamasıyla büyüdüğü ortadayken, hükümetin bir unsuru olan bakanlığa itimat etmek safdillik olur.

Bu konuda ILO’da daha denetime açık, objektif kriterler istiyor. “*İşçilerin ve işverenlerin örgütlerinin temsil düzeylerinin belirlenmesi için önceden tespit edilmiş, kesin ve nesnel kıstaslar yasalarda yer almalı ve bu belirleme hükümetlerin takdirine bırakılmamalıdır*”. (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu’nun Karar ve İlkeler Özeti 255. Rapor. Dava No. 1129, 1298, 1344, 1351 ve 1372, para 63,)

2. Bir yılı aşmayan işsizlik sendika üyeliğini düşürmeyecek

Kanuna göre, “işçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez”. (Md. 19)

3. Üyelik aidatı miktarını belirleme yetkisi genel kurullara bırakılmış

Eski Kanunda yer alan “üyelik aidatının işçinin bir günlük çıplak ücretinden *fazla olmayacağı*” kısıtı kaldırılmış, üyelik aidat miktarını belirleme yetkisi kuruluş tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurullara bırakılmıştır.

Sendikalar tüzüklerinde aidat ile ilgili olarak usul ve esasları belirlemek durumundadır. Ancak şunu söyleyebiliriz. Sendikalar aidat belirleme konusunda daha serbest olacaklardır.

Kanuna göre, “Yetkili işçi sendikasının yazılı başvurusu üzerine üyelik ve dayanışma aidatlarını işçinin ücretinden kesmeyen veya kesmesin rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür”.(Md. 18)

Bu düzenlemede yeni olan husus “bildirim şartı aranmaksızın” hükmüdür; ancak uygulamada yargı kararlarının bu yönde olduğu söylenmektedir. Ama bu hususun “*eski*” alışkanlıklarını sürdürmek isteyen işverenler için daha somut ve etkili olacak bir ifadedir ve yerindedir, iyi anlatılması gerekir.

4. Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik koşulları değiştirilmiş

Eski Kanunda bu husus şu şekilde düzenlenmiştir: “Sendika ve konfederasyonlar Türkiye Devletinin şekline, insan haklarına saygılı, milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti niteliklerine; Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne; Türk Ulusuna ait egemenliğin kullanılmasının hiç bir suretle belli bir kişiye, zümreye

veya sınıfa bırakılmayacağı ilkelerine; vicdan ve din özgürlüğüne; aykırı faaliyet göstermeyen uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına serbestçe üye olabilirler ve üyelikten çekilebilirler. ”

Yeni Kanuna göre sendika ve konfederasyonlar bu özellikleri taşımayan uluslararası kuruluşlara üye olabilirler.

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

“Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye’de temsilcilik açabilir ve üst kuruluşlara üye olabilir.” (Md. 21)

IV. DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: Bu bölümde, İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi, sendika özgürlüğünün güvencesi konuları düzenlenmiştir.

1. Yönetici güvenceleri yeniden düzenlenmiş

“İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçi...dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemezsizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.” (Md.23)

Sendika yönetimine seçilen işçinin kıdem tazminatı güvence altına alınmıştır.

“İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde ise 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.” (Md.23)

Sendika yöneticiliği sona eren işçinin, işe dönmek istemesi halinde, işe başlatılması zorunluluk haline getirilmiş, üç aylık hak düşürücü süre bir ay düşürülmüştür.

“Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine işe başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.” (Md.23)

Eski Kanundaki “Yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamazlar.” hüküm kaldırılmıştır.

2. Sendika temsilcilerinin güvencesi güçlendirilmiş

“...Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.” (Md.24)

İşyeri sendika temsilcilerinin güvenceleri, eski 2821 sayılı Kanundaki 2002 yılındaki değişikliklerden önceki haline getirilmiştir.

Kanun maddesine göre “*Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.*”(Md.23).

Yani temsilcilere tanınan bu güvence uygulamada amatör yönetici diye tabir ettiğimiz sendika yöneticileri için de geçerlidir.

TÜRKİYE İŞÇİ SINIFININ YARIDAN FAZLASI SENDİKAL GÜVENCEDEN YOKSUN BIRAKILMIŞ!

Üyelerin sendika özgürlüğü güvencesi zayıflatılmış, 30’dan az işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler sendikal güvence kapsamı dışında tutulmuş.

“Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21’inci madde hükümlerine dava açma hakkına sahiptir.”

4857 sayılı İş Kanunu’nun “*Feshin geçerli sebebe dayandırılması*” başlıklı 18. maddesi “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*” hükmü haizdir. Kanun, sendikal güvenceyi 4857 sayılı Kanun’un 18, 20 ve 21. maddeleriyle ilişkilendirdiği için, işçinin bu hükümden yararlanabilmesi 30 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerinde çalışıyor olmasına bağlıdır.

Dolayısıyla otuz ve daha az işçi çalıştıran işyerinde çalışan işçiler bu güvenceden yoksun bırakılmışlardır.

Bu da, 2010 yılı verilerine göre işyerlerinin %96’sı ve kayıtlı işçilerin %51’nin sendikal güvence kapsamı dışında tutulduğu anlamına gelir.

TABLO-2: SOSYAL GÜVENLİK KURUMU 2010 YILI İSTATİSTİKLERİNE GÖRE İŞYERİ BÜYÜKLÜKLERİ ve SİGORTALI ÇALIŞAN SAYISI

| İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ | İŞYERİ SAYISI | % ORAN | ÇALIŞAN SAYISI | % ORAN |
|------------------|------------------|----------------|-------------------|----------------|
| 1-29 Kişi | 1.273.221 | 96,04% | 5.159.766 | 51,44% |
| 30 ve üzeri | 52.528 | 3,96% | 4.871.044 | 48,56% |
| Toplam | 1.325.749 | 100,00% | 10.030.810 | 100,00% |

İşçilerin yarısından fazlasının sendikal güvencenin dışında tutulmasını işkolu barajları çerçevesinde değerlendirdiğimizde, barajların kanunda yazıldığı oranların fiilen iki katı düzeyine çıktığını söyleyebiliriz. Dolayısıyla YÜZDE ÜÇ barajı en az YÜZDE ALTI demektir.

Meseleyi somut veriler ışığında gerçekçi biçimde ele almak!

Kanun yapıcı sendikal barajlarla ilgili düzenlemeyi yaparken günlük yaşamda yaşanan sorunları ve somut gerçekleri göz ardı etmiştir. Aşağıda, yaşamda somut olarak var olan olaylar/olgular temelinde durum açıklanacaktır.

Öncelikle şunu belirtmeliyiz ki, bir işkolunda toplam çalışan sayısının tamamı sendikal örgütlenmenin hedef kitlesi değildir. Çünkü yukarıda da bahsedildiği gibi 30'dan daha az işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışanların sendikal güvenceden yoksun bırakılması Türkiye'de işçi olarak çalışanların %51'nin sendikal örgütlülüğün hedef kitlesi dışında olduğu anlamına gelir, fiilen!

İkincisi, Türkiye bir taşeron cennetidir; taşeron sadece kamuya musallat olmuş bir sorun değildir. Belli bir büyüklüğün üstündeki özel kesim işyerleri de emek maliyetlerinden “*tasarruf*” için stratejik olmayan işlerini taşeronla vermektedirler.

Aşağıdaki alıntı günlük bir gazeteden yapılmıştır:

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik’in bir soru önermesine verdiği cevap, taşeron işçi sayısındaki büyük artışı ortaya koydu. Bakan Çelik’in verdiği bilgilere göre kamu ve özel sektörde taşeron firmalara bağlı çalışan sayısı her yıl artış gösteriyor. 2002 yılında 387 bin kişi olan taşeron işçi sayısı, 2005’te 657 bine yükseldi. Bu sayı 2006’da 907 bin, 2010’da 1 milyon 293 bin oldu. 2011 yılında 1 milyon 611 bin kişi ile rekor kıran taşeron işçi sayısı, 2012’nin ilk altı aylık döneminde ise 427 bin oldu. Taşeron işçi sayısındaki artışta, kamu kurumlarının hizmet alımına ilgi göstermesi etkili oluyor. Birçok kamu kurumunda daha önce memurların yaptığı işler artık taşeron firmaların elemanları eliyle yürütülüyor. Özellikle hastanelerde geçmiş yıllarda memurlar tarafından yapılan evrak kaydı ve sekreterlik gibi birçok hizmeti taşeron firmalarının elemanları sunuyor. Havaalanları, bakanlıklar ve belediyeler de hizmet alımına yoğun ilgi gösteren kurumlar arasında. Kamu, daha ucuza geldiği için hizmet alımı yöntemiyle taşeron işçi çalıştırma yoluna gidiyor.

Kamu kurumlarının yanı sıra büyük holdingler ve şirketler de temizlik, güvenlik, ikram, yemek ve ulaşım başta olmak üzere çeşitli hizmetleri taşeron işçiler eliyle yürütüyor. Hizmet alımında doğrudan işçi çalıştırmak yerine bir firma ile sözleşme yapıp, o firmanın işçileri çalıştırılıyor. Bu yöntem ucuz olmasının yanı sıra işveren için ‘sorunsuz’ olduğu için tercih ediliyor. İşçinin yemek, sigorta, maaş gibi bütün yükümlülükleri taşeron firmada oluyor”.

Gazete haberinden yola çıkarak 2012 için taşeron işçisinin 2 Milyon civarında olacağı söylenebilir. Dolayısıyla sendikal güvence dışında kalan işçilere taşeron işçileri de eklediğimizde işçi sınıfının yüzde 80’e yakınının sendikal örgütlülüğün dışında kaldığını söyleyebiliriz.

Bu tezimizin dayanağı şudur: Her bir taşeron firmasının, ana işverenden farklı olarak, ayrı bir işyeri olarak kabul edilmesi ve taşeronların farklı yerlerdeki işlerinin de bir işyeri kabule edilmesi toplu iş sözleşmesi yetkisi için aranan işyerinde çalışan işçilerin yaridan fazlasını üye yapma (%50+1) zorunluluğunun yerine getirilmesini nerdeyse imkânsız hale getirmektedir.

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Diğer yandan her bir işkolunda üç konfederasyona bağlı birer sendikanın olduğunu ve her birinin barajı geçme zorunluluğu olduğunu düşündüğümüzde %3 barajının fiilen üç katı olarak geçerli olacağı ve “HER BİR SENDİKA İÇİN” fiilen aşılması zor bir hedef olduğunu söyleyebiliriz.

Zaten DİSK-AR’ın bazı işkolları için yaptığı özel çalışma da bunu ortaya koymuştur. DİSK-AR araştırmasına göre, % 3 barajı ile 5 milyon 70 işçi, yani tüm kayıtlı işçilerin % 46’sı için toplu sözleşme hayal haline gelirken, bu işçilerin bulunduğu 6 işkolunda işçiler yetkili sendika bulamayacaktır.

Bu tahmini örneğimizi DİSK-AR araştırmalarıyla somutlayalım.

- **Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu:** 3’ü yetkili 5 sendikanın bulunduğu işkolu 2,5 milyon kayıtlı işçi ile en büyük iş koludur. Buna karşın toplam toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 32 bin 849’dur. Yani % 3’lük ve 75 bin kişilik barajın 3’te 1’i civarındadır. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı sendikalara eşit dağıldığı varsayımı altında sektördeki sendikaların beş yılda üye sayısını 8 kat artırmak durumundadırlar.

Eski Kanun’a göre yeni sayılabilecek bir düzenleme de, “*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.*” fıkrasıdır.

Bu düzenleme kulağa hoş gelse de uygulama da çok fazla bir anlam ifade etmeyecektir.

V. BEŞİNCİ BÖLÜM: Beşinci bölümde; kuruluşların faaliyetleri ve işyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri hususları düzenlenmiştir.

1. Kuruluş faaliyetlerinde bazı değişiklikler yapılmış

Üyeliğin sona ermesi halinde de kuruluşlar üyelerinin haklarını takip edebilirler. Yeni Kanunda bu husus “...*Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.*” şeklinde düzenlenmiştir.

İşçi sendikadan istifa etse de, yazılı onay vermesi, sendika bu işçinin mahkemelerde temsil edebilir.

Kuruluşlara cinsiyet eşitliğini gözetme zorunluluğu getirilmiş. “...*Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir*”.

İlkesel bir önemi olsa da, uygulama da etkili olamayacak bir düzenlemedir.

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

3. İşyeri sendika temsilcileri seçimi Kanunda yer almıştır

“*Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır.*” (Md.27)

Dolayısıyla işyeri sendika temsilcilerinin belirlenmesinde, sendika tüzüklerinde hüküm olması halinde, seçim bir yol olarak kullanılacak ve seçim sonuçlarına uygun davranmak aynı zamanda

DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi

kanun gereği olacaktır. DİSK'e bağlı sendikaların yıllardır “*tabanın söz ve karar ilkesi*” gereği uyguladığı yöntem Kanunda yer bulmuştur.

VI. ALTINCI BÖLÜM: Bu bölümde kuruluşların gelirleri ve giderleri, denetimi ve şeffaflık, tutulacak defter ve kayıtlar, kapatma, kuruluşun sona ermesi hâlinde malların devri hususları düzenlenmiştir.

1. Denetimde yeminli mali müşavir dönemi!

Yeminli mali müşavir denetimi, dolaylı yoldan devletin sendikaları denetim altına alması demektir'

“Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri, en geç iki yılda bir 1.6.1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'na göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılır. Bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.” (Md.29)

3568 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarılan Yönetmeliğe göre yeminli mali müşavirlerce denetim yapılması için sözleşme yapılması gerekmektedir.

Kurum ve kuruluşların ilgililere sundukları bilgilerin gerçeğe uygun, doğru ve güvenilir olduğu tarafsız meslek mensubunca;

- Kurum ve kuruluşların varlıklarının kurum ve kuruluşların yararına kullanılıp kullanılmadığının,
- Varlıkların adet ve değer olarak kayıtlarda gösterilip gösterilmediğinin,
- Varlıkların ilgili mevzuat ve muhasebe prensiplerine uygun ve doğru olarak değerlendirilip, değerlendirilmediğinin,
- Varlıklara giren ve çıkan değerlerin kayıtlarda tam ve doğru olarak yer alıp almadığının,

- İşletmenin borç ve alacaklarındaki artış ve azalışların tam ve doğru olarak gösterilip gösterilmediğinin,
- Kurum ve kuruluşların ekonomik faaliyetleri sonucu varlık artış ve azalışlarının kayıtlar ile mali tablolarda tam ve doğru olarak hesaplanıp hesaplanmadığının,
- Mali tabloların ilgili mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe prensiplerine uygun düzenlenip düzenlenmediğinin,
- Mali tablolara dayalı vergi beyannameleri ile diğer beyanname ve belgelerinin ilgili mevzuata uygun olup olmadığının tespiti ile gerçekleşir.

3568 sayılı Kanun ve bu Kanun'a dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre sendikaların ilk önce bir yeminli mali müşavir ile sözleşme yapması ve iki yıl içinde denetimi gerçekleştirmesi gerekmektedir.

Yeminli mali müşavir denetimi ILO normlarına aykırıdır. “... Komite, devlet denetiminin herhangi bir çeşidinin örgütlenme özgürlüğü ilkeleriyle bağdaşmadığını ve yetkililer tarafından sendikaların mali yönetimine müdahale edilmesine izin vermesi nedeniyle iptal edilmesi gerektiğini düşünmüştür.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu'nun karar ve İlkeler Özeti 283. Rapor. Dava No. 1584, para 174.)

Yeminli mali müşavir denetimi devletin sendikalar güvensizliğinin bir göstergesidir. Yeminli mali müşavir hangi ölçütlere göre “Kurum ve kuruluşların varlıklarının kurum ve kuruluşların yararına kullanılıp kullanılmadığının” denetimin yapacaktır. Sınıfın çıkarından uzak, sınıfsal ve ideolojik hiçbir getirisi olmayan ama “usulüne” uygun kaynak kullanımının denetimini ancak kurumun gerçek sahipleri yapabilirler!

VII. YEDİNCİ BÖLÜM: Bu bölümde; toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği, toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi, toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi, toplu iş sözleşmesinin hükmü, tarafların durumunda değişiklik, İşyerinin veya bir bölümünün devri, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve teşmil konuları düzenlenmiştir.

1. İşyeri ve işletmenin devri halinde toplu iş sözleşmesinin hükmü

Kanuna göre, “İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.”

Yine **Kanun’a göre**, “Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.”

Bu maddede yazılanları şu şekilde açık hale getirebiliriz:

1. Birinci durum: Devralınan işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi var ise, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işletmelerde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi olması halinde devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Yani devir ile gelen işçilerin kendi toplu iş sözleşmeleri her bir işçi için tek tek yapılmış bireysel sözleşme olacaktır.

2. İkinci durum: Devralınan işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi var ise devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

3. Üçüncü durum: Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin devrinde eğer devralan işverenin taraf olduğu yürürlükte bir İŞLETME toplu iş sözleşmesi var ise devralınan işyeri işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.

2. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmada bazı değişiklikler yapılmış

“Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında is sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır”.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce ancak toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonraki bir tarihte iş akdi fesh edilen işçi, fesh tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki sürede toplu iş sözleşmesinin getirdiği yeni haklardan yararlanır. Burada kritik soru şudur: İş akdi feshinden önce yürürlük tarihine sahip toplu iş sözleşmesi, parasal hükümler dışında, yani iş akdi feshinde yeni hükümler getirmiş ve iş akdi feshi bu hükümlere aykırı olarak sonlandırılmışsa durumun ne olacağıdır!

Eski Kanunda dayanışma aidatı üyelik aidatının 2/3'siyken yeni Kanunda *“Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir”*. Şeklinde düzenlenmiştir.

“Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.”

VIII. SEKİZİNCİ BÖLÜM: Bu bölümde; yetki, yetki tespiti için başvuru, yetki itirazı, yetki belgesi, yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi, toplu görüşmeye çağrı, toplu görüşmenin başlaması ve süresi, toplu iş sözleşmesinin imzalanması, tevdi edilmesi ve işyerinde ilanı konuları düzenlenmiştir.

1. Toplu iş sözleşmesinin yapılması: Yetki ve barajlar konusu

Görüntüde yüzde on işkolu barajı yüzde üçe; işletme barajı yüzde kırka düşürüldü; işyeri barajı değişmedi.

- “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin EN AZ YÜZDE ÜÇÜNÜN üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin YARIDAN FAZLASININ, işletmede ise YÜZDE KIRKININ kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.” (Md. 41)
- “İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.” (Md. 41)

Ancak işkolu barajının uygulanmasında 2018’in Temmuz’una kadar istisna getirilmiş. Şöyle ki,

Ekonomik ve Sosyal Konsey’e üye konfederasyonlara (DİSK’e, TÜRK-İŞ’e ve HAK-İŞ’E) bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1.7.2016 tarihine kadar YÜZDE BİR, 1.7.2018 tarihine kadar ise YÜZDE İKİ olarak uygulanır.”

Bu sendikaların yetki belgesi almak üzere başvurularında işkolu barajı yukarıdaki şekilde uygulanır.

Kanun'un 43. maddesine göre yüzde üç işkolu barajını aşamayan sendikalar yetki itirazında bulunmazken; yine işkolu barajında istisnaya tabi (DİSK'e, TÜRK-İŞ'e ve HAK-İŞ'e üye) sendikalar yüzde üç işkolu barajını aşmamış olsa bile 1.7.2018 tarihine kadar yetki itirazında bulunabilecekler.

Yine Bakanlık yetki başvurularında 1.7.2018 tarihine kadar, işkolu barajında istisnaya tabi (DİSK'e, TÜRK-İŞ'e ve HAK-İŞ'e üye) sendikalar için yüzde üç şartını aramayacaktır.

Sendikaların toplu iş sözleşme yapması belli sayıda üye sayısına sahip olması koşulu getirilmesi ILO normlarına aykırıdır. *“Her bir kuruluşa, işte veya meslekte tek bir sendikayı gerektiren hükümler, 87 No'lu Sözleşme'nin 2. maddesine uygun değildir.”* (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu'nun Karar ve İlkeler Özeti 218. Rapor. Dava No. 1088, para 149.)

İşletmede bir sendika üyelerin %49'unu, bir diğer sendika %48'ini üye yapmış olsa bile, %48 oranında üyeye sahip sendika kendi üyeleri için sözleşme yapamayacaktır, çünkü toplu iş sözleşmesi için yetki alamayacaktır.

“İşletmede, ikinci bir sendika kurulmasına izin vermeyen bir yasal hüküm Sözleşme'nin, işçilere önceden izin almaksızın kendi tercihleriyle örgütler kurma ve onlara katılma hakkını garanti eden 2. maddesi ile bağdaşmaz.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu'nun karar ve İlkeler Özeti 218. Rapor. Dava No. 1088, para 149.)

“Yasalar, sendika eğer işçi sendikası ise işçilerin %50'sinden fazlasından... oluşmasını şart koştuğunda, Komite, böyle bir sınırlamanın 87 No'lu Sözleşme'nin 2. maddesiyle uyumlu olmadığı ve (kuruluşların) üyelerinin 'çıkarlarını geliştirme ve savunma' yeteneğine sahip sendikaların oluşmasının önünde büyük bir engel oluşturduğunu; ayrıca, şartın, dolaylı olarak, ilgili işletme veya

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

kuruluşta bir sendikanın bulunması halinde yeni bir sendikanın kurulmasını engelleme sonucu olduğunu anım-satmıştır.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin 1985 Özeti, para 228)

Amaç sendikal hak ve özgürlükler ise yapılacak şey basittir: KAPALI OY, AÇIK TASNİF esasına dayalı yargı denetiminde REFERANDUM!

E-Devlet kapısı ya da başka bir yolla üye yapma, yetkili sendikayı belirlemede derin kuşuklar uyandıracaktır. Bütün tartışmaları sonlandıracak, işçileri aylarca oyalama sıkıntısını sona erdirecek olan REFERANDUM müessesidir. Referandum, gerçek anlamda tabana dayanan, mücadeleci sendikaları güçlendirecek, işveren ve devlet karışmasını büyük ölçüde sona erdirecek Böylece, sendikalar işveren yerine işçiye güvenmeyi, işçiye dayanmayı tercih edeceklerdir.

2. Toplu görüşmenin başlaması ve süresi

*“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.” (Md.47)*

Eski Kanunda “Toplantı yer, gün ve saati bakımından taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin üç işgünü içinde başvurması üzerine görevli makamca toplantı yeri, günü ve saati başvurma tarihinden başlayarak altı işgünü içinde tespit edilir ve taraflara bildirilir.” şeklindeydi. Yeni Kanunda süreler kaldırılmış ve DERHAL ifadesi eklenmiş.

Yeni Kanunda toplu görüşmelere bir süre sınırı konulmuştur “Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür.”(Md.47)

XI. DOKUZUNCU BÖLÜM: Bu bölümde; uyuşmazlığın tespiti, arabuluculuk, yüksek hakem kuruluna başvurma, özel hakeme başvurma, yorum davası ve eda davasında faiz konuları düzenlenmiştir.

1. Uyuşmazlığın tespiti

“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”.

Tarafların uyuşmazlığı halinde durumu görevli makama bildirme YÜKÜMLÜLÜĞÜ işçi sendikasına yüklenmiş, bu bildirim yapılmaması halinde ise İŞÇİ SENDİKASININ YETKİSİ DÜŞECEKTİR.

Eski 2822 sayılı Kanunda ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gün içinde taraflar arasında anlaşma sağlanamazsa resmi arabulucu istemek olanak dahilindeydi. Yeni Kanunda ise zorunluluk vardır. *“..toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı işgünü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer .“ (Md.49)*

X. ONUNCU BÖLÜM: Bu bölümde; yüksek hakem Kurulu'nun kuruluşu, yönetim yapısı, çalışma esasları, hakeme ve arabulucuya başvurma yönetmeliği konuları düzenlenmiştir.

1. Yüksek Hakem Kurulu'nun yapısında değişiklik

Yüksek Hakem Kurulu, “...İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üyeden oluşur”.

“...Ancak UYUŞMAZLIK konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonunun FARKLI olması hâlinde, uyuşmazlık konusunun tarafı konfederasyonun... seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır”.

“Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilir ve yeniden seçilmeleri mümkündür”.

Yüksek Hakem Kurulu'nun önüne gelen uyuşmazlık dosyalarında uyuşmazlık dosyasının tarafı sendikanın üyesi olduğu konfederasyon temsilcisinden bir kişi, işçi kesimini temsilen Kurula katılan ikinci üyenin yerine toplantılara katılacaktır. Örneğin DİSK üyesi bir sendikanın toplu iş sözleşmesi Kurulda görüşülürken, bu toplantıya TÜRK-İŞ üyesi ikinci üyenin yerine DİSK'in önerdiği üye katılacaktır.

XI. ON BİRİNCİ BÖLÜM: Bu bölümde; grevin tanımı, lokavtın tanımı, kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması, grev oylaması, grev ve lokavt yasakları, grev ve lokavtın ertelenmesi, grev ve lokavtın uygulanması, kanuni grev ve lokavta katılamayacak işçiler, grev hakkının ve lokavtın güvencesi, kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi, işçi alma ve başka işe girme yasağı, kanuni grev ve lokavtın konut haklarına etkisi, kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları, tespit davası, grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması, grev ve lokavt gözcüleri, grev ve lokavt hâlinde mülkî amirin yetkileri, grev ve lokavtı sona erdirmeye kararı konuları işlenmiştir.

1. Grev yasakları ve zorlukları devam ediyor

Kanun yapıcılarının iddiası, yeni Kanun'un, eski Kanun'un yasaklardan arındırılmış, hakları geliştiren, "liberal" bir düzenleme olduğu yönündedir.

Eski Kanunla karşılaştırınca böyle de görünüyor. Ve insanlar buna dayanarak hak grevi, dayanışma grevi, siyasal amaçlı grev yapılabileceğini düşünebilir. Ama 12 Eylül'ün ürünü Kanun'da çok açık, kaba bir biçimde sıralanan yasaklar, yeni Kanun'da hemen anlaşılacak "*bir kurnazlıkla*" "**kanuni grev**" tanımı içine gizlenmiştir.

Kanuna bir bakalım:

"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."

"TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI SIRASINDA UYUŞMAZLIK ÇIKMASI hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla,

bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve **KANUNİ GREV** denir”.

“Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev **KANUN DIŞIDIR.**”

Dolayısıyla yeni Kanun’da da grev, sadece toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde başvurulacak “**tek grevdir**”.

Değişen bir şey yok! Menfaatin için grev yapacaksın, hakkın için grev yapamayacaksın, yaparsan “*kanun dışı*” iş yapmış olacaksın!

“Grev hakkı sadece, bir toplu iş sözleşme imzalamakla çözümlenebilecek olan iş uyuşmazlıklarıyla sınırlanmamalıdır; işçiler ve örgütleri, eğer gerekiyorsa, daha geniş bir bağlamda, üyelerinin menfaatlerini etkileyen ekonomik ve sosyal konular hakkındaki memnuniyetsizliklerini ifade edebilmelidirler.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1985’in özeti. para 388; ve 292. Rapor . Dava No. 1698, par 741(M9).)

“İşçilerin sosyoekonomik ve mesleki menfaatlerini savunmakla sorumlu olan örgütler, genel olarak üyeleri üzerinde ve işçiler üzerinde doğrudan etkisi bulunan, özel olarak istihdam, sosyal koruma ve yaşam standartı hakkındaki büyük çaplı sosyal ekonomik politika yönelimleri tarafından oluşturulan sorunlara çözüm ararken, konularını desteklemek için, grev eylemini kullanabilmelidirler.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu’nun karar ve İlkeler Özeti 295. Rapor. Dava No. 1793, para 603.)

“İşçilerin grev hakkını kullanarak savundukları mesleki ve ekonomik menfaatler, sadece daha iyi çalışma koşulları ya da mesleki nitelikli ortak taleplerle ilgili değildir, aynı zamanda işçilerle doğrudan ilgili olan, işletmenin karşı karşıya kaldığı ekonomik ve sosyal soru ve sorunlara çözüm arayışlarıyla da ilgilidir.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1985 Özeti. para 368.)

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

2. Grev kararının alınması

Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen (arabulucunun tuttuğu) uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü 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.

Böylece grev kararı, resmi arabulucu uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren, 2822'ye göre ikinci 6 iş günü içinde alınmak zorunda iken, yeni Kanun'a göre 60 gün içinde alınabilmektedir.

Önceki Kanun'a göre hem grev kararı hem de grevin uygulanacağı tarih (grev uygulama kararı) noter aracılığı ile karşı tarafa tebliğ edilmek zorunda iken, yeni kanuna göre grev kararının notere tevdi zorunlu değildir.

3. Grev ve lokavt yasakları

Eski Kanun'a göre önemli bir değişiklik yoktur. Sadece noterlik hizmetleri ile eğitim ve öğretim kurumları ile hastane dışındaki kimi sağlıkla ilgili işyeri (örneğin eczaneler) grev yasağı kapsamından çıkarılmış, grevin yasak olduğu işler ve işyeri ayrımı kaldırılmıştır.

Yangın, su baskını, deprem vb. doğa olaylarının gerçekleştiği hallerde, bu durumun devamı süresince Bakanlar Kurulu'nca konulabilecek geçici grev yasağında, 2822'ye göre bu yasağın altı ayı doldurmasından itibaren 6 iş günü içinde YHK'ya başvurmak gerekiyor iken, yeni Kanun'a göre, yasağın kalkmasından itibaren 60 gün içinde (6 iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla) grev uygulamasına devam edilebilecektir.

Ancak grev yerinde afiş, pankart açma vb. ilan vasıtaları asma yasağı da kaldırılmıştır.

“iŒçi ya da sendikanın taraf olduğu bir toplu uyuŒmazlık ile bağlantılı olmayan grev eylemi üzerindeki bir yasağ, örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırıdır.” (284. Rapor. Dava No. 1575 para 696.)

“*Sempati grevlerinin genel olarak yasaklanması suistimale yol açabilir ve iŒçiler, destekledikleri baŒtaki grevin yasal olması koŒuluyla böyle bir eylem yapabilmelidir.*” (248. Rapor. Dava No. 1381 para 417; ve 277. Rapor, Dava No. 1549, para 445)

“*GENEL GREV söz konusu olduğunda, Komite, grev eyleminin iŒçilerin örgütleri tarafından kullanılabilir eylem türlerinden biri olması gerektiğini kabul etmiŒtir. Asgari ücretin yükseltilmesi, yürürlükteki toplu sözleşmelere uyulması (HAK GREVİ) ve ekonomik politikada değişiklik (fiyatların ve işsizliğin azaltılması) için çabalayan 24 saatlik bir genel grev yasaldır ve sendikal örgütlerin normal faaliyetleri içindedir.*” (284. Rapor. Dava No. 1381 para 412 ve 413.)

3. Grev ve lokavt ertelenmesi

“*Karar verilmiŒ veya baŒlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuŒmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde baŒlar.*”

Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararına karŒı yargıya baŒvuru hususunda düzenleme yapılmamıŒ, eski Kanundaki “Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararları aleyhine DanıŒtay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir.” kanundan çıkarılmıŒtır.

“*Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı işgünü içinde taraflardan birinin baŒvurusu üzerine uyuŒmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.*”

4. Kanuni grev ve lokavtın konut haklarına etkisi

“İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez.”

Eski Kanunda “Bu yasak, grev ve lokavtın işyerinde uygulanmaya başlamasından itibaren doksan gün devam eder.” şeklindeydi.

“İşveren, bu konutlarda oturan işçilerden, grev ve lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir.” ifadesi eski Kanunda ...işverene ödemek zorundadırlar.” şeklindeydi. Dolayısıyla greve katılan işçilerden grev ve lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı isteme işverenin keyfiyetine bırakılmıştır.

5. Tespit davasına karşı temyiz yolu

“Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığını tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Kararın temyizi hâlinde, YARGITAY BİR AY İÇİNDE KESİN olarak karara bağlar.” Eski Kanunda temyiz yolu kapalıydı.

6. Grev ve lokavt hâlinde mülki amirin yetkileri

“Mahallin en büyük mülki amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak işyerinde faaliyetin devamını sağlayacak tedbirleri alır.”

Burada yeni olan, mahallin en büyük mülki amirinin “grev yapılan işyeri bağlamında” halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak tedbirleri almasıdır.

Bu hüküm, grevi fiilen sonlandıracak ihtimali içinde barındırmaktadır. Çünkü son derece muğlak ve kötüye kullanılacak bir ifadedir. Zaten toplu yaşamı ve sağlığı bakımından grevin yasak olduğu işler sayılmış ayrıca Kanunda “Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.” şeklinde bir düzenleme varken mülki idare amirlerine bu yetkinin verilmesi anlaşılır değildir.

“Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülki amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz.” şeklindeki düzenlemenin yukarıdaki hüküm karşısında bir önemi yoktur.

7. Grev oylamasının sonuçlarını bildirme, grevin sona erdiğini mutad vasıtalarla ilan etme ve bazı yasakların ihlali halinde öngörülen hapis cezaları kaldırılmış

XII.ON İKİNCİ BÖLÜM: Bu bölümde sendikanın faaliyetinin durdurulması, tutanaklar ve sicil, ceza hükümleri konuları ile geçici maddeler düzenlenmiştir.

1. Kuruluşlar tüzüklerini yönetim kurulu kararıyla bir yıl içinde bu Kanun’a uydurmak zorundadırlar

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

Kuruluşlar, Kanun’un yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde tüzüklerini, yönetim kurulu kararıyla, Kanun’a uygun hale getirmek ve

ilk genel kurulun onayına sunmak zorundadırlar. Sendikalar en kısa süre içinde bu hususta çalışmalıdırlar.

2. İşkolu uyumu BİR AY içinde yapılacaktır

“...Ancak, sendikalar faaliyet göstereceği iş kolunu, bu Kanun’un 4’üncü maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren bir ay içerisinde yönetim kurulu kararıyla belirler.”

Kanun’un 19. maddesine göre, üyeliğin kazanılması ile üyeliğin sona ermesine ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir.

“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 Bakanlık’a bildirir. Bakanlık, itirazları en geç bir ay içinde karara bağlar.” (GEÇİCİ MADDE 2)

*****Sendikalar hazırlıklı olmalı**

Sendikalar, üyeliklerle ilgili reddedilemeyecek belgeleri hazırlamalı ve Yönetmelik çıktıktan sonra hızlı bir biçimde varsa itirazlarını ortaya koymalıdırlar.

3. 2821 ve 2822 sayılı kanunlar uygulama bakımından bir yıl daha yürürlüktedir

“Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin düzenlemeler, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde yürürlüğe konulur. Bu düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar, mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar’a dayanılarak yürürlüğe konulan düzenlemelerin bu Kanun’a aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.” (GEÇİCİ MADDE 3)

4. Devlet kapısı üzerinden e-şifre ile üyelik bir yıl sonra yürürlüğe girecek

“... sendika üyeliğinin kazanılması ve ...sendika üyeliğinden çekilme işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması; bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birinci yılın sonuna kadar, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 22'nci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkraları ile 25'inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine göre yapılır.” (GEÇİCİ MADDE 4)

***Sendika üyeliği ve sendika üyeliğinden çekilme bir yıl daha noter huzurunda beyan yoluyla olacaktır.

5. Sendika yöneticiliğinin sonlanması nedeniyle işyerine dönen ve işe başlatılmayanlar ya da kıdem tazminatı ödenmeyenler için bir hak getirildi

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

6. HAK-İŞ'in yeni kurulmuş iki sendikasına “özel” düzenleme

“En son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında, 15.9.2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının bu Kanun'un yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit talepleri, 41'inci maddenin birinci fıkrasında yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre Bakanlıkça sonuçlandırılır.” (GEÇİCİ MADDE 6)

Yeni kurulan Hak-İş'e bağlı Öz Büro İş ile Öz Orman İş yeni Kanundaki yüzde kırk işletme barajına tabi olacak ve yetki alacaklar!

7. DİSK, TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ'e bağlı sendikalarının şimdiye kadar yerine getirilmeyen çoğunluk tespit ve yetki talepleri eski Kanun hükümlerine göre yürütülecek. Böylece 3 yıldır "rehin" alınan 350 bin işçi için sözleşme yapılabilir

"Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları mülga 2822 sayılı Kanun'un 12'nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır." (GEÇİCİ MADDE 6)

"Bu Kanun'un yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır." (GEÇİCİ MADDE 6)

Sendikaların taleplerini karşılamayan, günümüzde sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi yapma ve bu haklardan yararlanma hususlarında herhangi bir açılıma kapı aralayacak bir kanun değildir.

Kanun aynı zamanda Anayasa ve uluslararası normlara da aykırıdır.

İşveren kesiminin talep ve arzuları doğrultusunda hazırlanıp kabul edilen bir kanundur.

Barajsız, işçilere gerçek sendikal güvence sağlayan, a-tipik çalışma biçimlerini engelleyen, taşeron işçilerin örgütlülüğünü mümkün kılan bir düzenleme değildir. **BU NEDENLE BU KANUN'A KARŞIYIZ!**

KANUN

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

Kanun No. 6356

Kabul Tarihi: 18/10/2012

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç ve Tanımlar

Amaç

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

Tanımlar

MADDE 2 – (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi,

c) Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığını,

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

ç) Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini,

d) İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi,

e) İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününe yönetenleri,

f) Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu,

g) Kuruluş: Sendika ve konfederasyonları,

ğ) Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,

h) Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi,

ı) Üst kuruluş: Konfederasyonları,

i) Yönetici: Kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini,

ifade eder.

(2) İşveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

(3) Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.

(4) İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.

İKİNCİ BÖLÜM

Kuruluş Esasları ve Organlar

Kuruluş serbestisi

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

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

İşkolları

MADDE 4 – (1) İşkolları bu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir.

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

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

İşkolunun tespiti

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

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

(3) İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.

DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Kuruculuk şartları

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

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

Kuruluş usulü

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

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

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

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

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

Kuruluşların tüzüğü

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

a) Adı, merkezi ve adresi

b) Amacı

c) Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu

ç) Sendika kurucularının ad ve soyadları, kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri

d) Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları

e) Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerinin oy kullanmaları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları

f) Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları

g) Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği

ğ) Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar

h) Demirbaşların satış ve terkinde uygulanacak usul ve esaslar

ı) İç denetim usulleri

i) Tüzüğün değiştirilme usulleri

j) Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli

k) Organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri

Organlara dair ortak hükümler

MADDE 9 – (1) Kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve 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 kurabilir. Ancak genel kurul ile yönetim, denetim ve disiplin kurullarının görev ve yetkileri bu organlara devredilemez.

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

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

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

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

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

Genel kurulun oluşması

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

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

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

Genel kurulun görev ve yetkileri

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

a) Organların seçimi

b) Tüzük değişikliği

c) Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi

ç) Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi

d) Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası

e) Bütçenin kabulü

f) Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi

g) Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi

ğ) Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme

h) Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi

ı) Birleşme veya katılma

i) Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme

j) Kuruluşun feshi

k) Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama

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

Genel kurulun toplantı zamanı

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

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

(3) İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden on beş gün önce genel kurula katılacaklara gönderilir.

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

(5) Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

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

Genel kurulun toplantı ve karar yeter sayıları

MADDE 13 – (1) Genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok on beş gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege 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 tam sayısının 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 tam sayısının salt çoğunluğudur.

Genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar

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

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

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

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

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

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

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

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

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

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

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

(11) Seçimde görev alan seçim kurulu ve seçim sandık kurulu üyelerine 26/4/1961 tarihli ve 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve

Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda belirtilen esaslara göre ilgili kuruluşça ücret ödenir.

Seçimlere itiraz

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

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

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

Genel kurul dışında yapılan delege seçimi

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

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

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Üyelik

Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması

MADDE 17 – (1) On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.

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

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

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

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

Üyelik aidatı

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

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

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

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

Sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınması

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

(2) Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaştır.

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

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

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

(6) Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük 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 silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.

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

Üst kuruluşlara üyelik

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

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

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

(4) Üye olma, üyelikten çekilme ve çıkarılma kararları, üst kuruluş tarafından bir ay içerisinde Bakanlıkça 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, iş birliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya kabul edebilir ve dış temsilcilik açabilir.

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

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

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

Kuruluşların katılması veya birleşmesi

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

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

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

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Güvenceler

İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi

MADDE 23 – (1) İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini 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; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

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

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

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

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

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

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

(5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

Sendika özgürlüğünün güvencesi

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

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

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

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

(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

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

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

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

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

BEŞİNCİ BÖLÜM

Faaliyetler

Kuruluşların faaliyetleri

MADDE 26 – (1) Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur.

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

(3) Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.

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

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

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

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

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

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

İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri

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

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

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

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

ALTINCI BÖLÜM

Kuruluşların Gelirleri, Denetimi ve Kapatılması

Kuruluşların gelirleri ve giderleri

MADDE 28 – (1) Kuruluşların gelirleri;

a) Üyelik ve dayanışma aidatları,

b) Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,

c) Bağışlar,

ç) Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan,

ibarettir.

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

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

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

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

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

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

Kuruluşların denetimi ve şeffaflık

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

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

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

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

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

Tutulacak defter ve kayıtlar

MADDE 30 – (1) Kuruluşlar, aşağıda yazılı defter ve kayıtları tutmak zorundadır:

a) Üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri

b) Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu karar defterleri

c) Gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri

ç) Aidat kayıtları, yevmiye ve envanter defterleri ile defterikebir

d) Gelirlere ilişkin kayıt ve defterler

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

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

Kapatma

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

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

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

Kuruluşun sona ermesi hâlinde malların devri

MADDE 32 – (1) Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın mal varlığı bu Kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşu ya da üyesi bulunduğu üst kuruluş; üst kuruluş üyesi

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

değilse aynı nitelikteki bir üst kuruluşa bırakılabilir. Üst kuruluşun sona ermesi hâlinde, mal varlığı üyesi bulunan kuruluşlara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması hâlinde feshe karar veren genel kurul, mal varlığını yukarıdaki esaslara göre devredebilir.

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

YEDİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları

Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği

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

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

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

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

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

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi

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

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

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

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

Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi

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

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

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

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

Toplu iş sözleşmesinin hükmü

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

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

Tarafların durumunda değişiklik

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

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

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

İşyerinin veya bir bölümünün devri

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

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

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma

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

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

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

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

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

(6) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

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

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

Teşmil

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

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

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

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

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

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

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

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması

Yetki

MADDE 41 – (1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 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.

(2) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır.

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

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

(5) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde 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.

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

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

Yetki tespiti için başvuru

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

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

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığını ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.

(5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Yetki itirazı

MADDE 43 – (1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde 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) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü 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 süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü 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 iş günü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi

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

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

Toplu görüşmeye çağrı

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

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

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

Toplu görüşmenin başlaması ve süresi

MADDE 47 – (1) Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü 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 derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir.

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

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

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması, tevdi edilmesi ve işyerinde ilanı

MADDE 48 – (1) Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir.

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

DOKUZUNCU BÖLÜM

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü

Uyuşmazlığın tespiti

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

Arabuluculuk

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

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

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

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

(5) Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü 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 iş günü içinde taraflara tebliğ eder.

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

(7) Görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödemesi 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 iş günü 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 iş günü 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 tabidir.

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

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

Yorum davası ve eda davasında faiz

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

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

ONUNCU BÖLÜM

Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları

Kuruluşu

MADDE 54 – (1) Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanlarından en kıdemli olanının başkanlığında;

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

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

c) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü,

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

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

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

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

Yönetim yapısı

MADDE 55 – (1) Yüksek Hakem Kurulunun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini yürütmek üzere Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına bağlı olarak bir genel sekreterlik kurulur. Genel sekreter başkanın teklifi üzerine genel usullere göre atanır.

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

Çalışma esasları

MADDE 56 – (1) Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı iş günü içinde başkan ve en az beş üyenin

katılımı ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır.

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

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

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

Hakeme ve arabulucuya başvurma yönetmeliği

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

ON BİRİNCİ 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 grev kanuni grev denir.

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

Lokavtın tanımı

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

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

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

Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması

MADDE 60 – (1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü 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 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

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

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

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

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

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

Grev oylaması

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

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

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

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip

ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

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

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

Grev ve lokavt yasakları

MADDE 62 – (1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu 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 iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

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

Grev ve lokavtın ertelenmesi

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

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ncı maddenin yedinci 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 iş günü 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 çalışmalarını hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

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

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

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

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

Kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler

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

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

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

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

Grev hakkının ve lokavtın güvencesi

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

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

(3) Grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanır.

Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi

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

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

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

İşçi alma ve başka işe girme yasağı

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

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

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

Kanuni grev ve lokavtın konut haklarına etkisi

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

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

(3) İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratabilir. Ancak bu hizmetlerin kanuni grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez.

Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları

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

(2) Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi 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 olmadığını tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Kararın temyizi hâlinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karara bağlar. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder.

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

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması

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

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

Grev ve lokavt gözcüleri

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

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

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

Grev ve lokavt hâlinde mülkî amirin yetkileri

MADDE 74 – (1) Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır.

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

Grev ve lokavtı sona erdirmeye kararı

MADDE 75 – (1) Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmeye kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir.

(2) Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılması ile sona erer.

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

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

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

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

ON İKİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Sendikanın faaliyetinin durdurulması

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

Tutanaklar ve sicil

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

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

Ceza hükümleri

MADDE 78 – (1) Bu Kanuna göre;

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

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

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

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

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

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

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

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

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

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

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

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

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

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

idari para cezası ile cezalandırılır.

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

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

Görevli ve yetkili mahkeme

MADDE 79 – (1) Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde

görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyumsuzluklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.

Diğer kanunların uygulanması

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

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

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

Yürürlükten kaldırılan hükümler

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

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

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. Ancak, sendikalar faaliyet göstereceği işkolunu, bu Kanunun 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren bir ay içerisinde yönetim kurulu kararıyla belirler.

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

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

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

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

GEÇİCİ MADDE 6 – (1) 41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43 üncü maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanır.

(2) En son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında, 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının bu Kanunun yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddenin birinci fıkrasında yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre Bakanlıkça sonuçlandırılır.

(3) Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça

yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır.

(4) Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır.

Yürürlük

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

Yürütme

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

