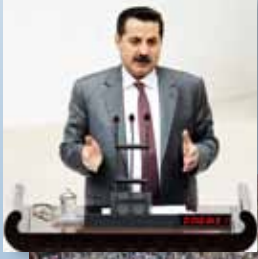




ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI



6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ KANUNU

Kabul Tarihi

18.10.2012

Yürürlük Tarihi

07.11.2012



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI



12 Eylül 1980 tarihinden sonra bir kısım sendikaların faaliyetinin durdurulması, 1982 yılında yeni bir Anayasanın yürürlüğe girmesi, Türk sendikacılığını kuşkusuz yakından etkiledi. 1982 Anayasasının sendikaların faaliyetine getirdiği çok sayıdaki sınırlama, ister istemez aynı dönemde kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na da yansdı. Bu sınırlamalar, son otuz yıl içinde bir taraftan çalışma barışını, bir taraftan da ülkemizin uluslararası alandaki imajını olumsuz etkilemiştir.

12 Eylül 2010 referandumu ile bir yandan kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkını tanıırken bir yandan da sendikal hak ve özgürlükleri genişlettik. Anayasa'da yapılan değişiklik kapsamında toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunların, özgürlükçü bir tutumla ele alınması da kaçınılmaz hale geldi. Bu ihtiyaçtan hareketle sosyal tarafların büyük oranda uzlaşısıyla hazırlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 18 Ekim 2012 tarihinde TBMM'de kabul edildi. Kanun, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir.

Kuşkusuz Kanunun hazırlık aşamasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları, Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB)'ne üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrinindeki eleştiriler de dikkate alınmıştır.

Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, ILO sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlendi. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikaların işleyişleri, serbest toplu pazarlık, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile toplu iş sözleşmeleri de çağdaş normlarda ele alındı.

Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda örgütlü bir çalışma hayatının temel sorunlarına köklü çözümler getiren Kanun, birçok yeniliği de birlikte getirmektedir. Öteden beri Türk İş Hukuku'nda devletin fazlaca müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanı yeniden düzenlenmiştir. Kanuni grev ve lokavt yasaklarının alanı daraltılarak hayatî öneme sahip temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır. Kanun kapsamında; çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi ilk kez Türk endüstri ilişkileri sisteminde tanımlanmıştır.

Sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık hakkı ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü de evrensel ilkeler dikkate alınarak düzenlenmiştir.

Hazırlanan bu kitabın, Kanunun uygulayıcılarına ışık tutması açısından işçi, işveren ve sendikalarımıza faydalı olacağını umuyorum. Sosyal diyalog ve uzlaşma kültürünün en güzel örneği sergilenerek hazırlanan bu Kanunun, çalışma hayatının tüm kesimlerine hayırlar getirmesini diliyorum.

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan



Demokratik bir hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden birisi de örgütlenme özgürlüğüdür. Temel insan haklarından sayılan bu özgürlüğün, sendikal olarak tüm çalışanlara ayrımsız bir şekilde tanınması gerekmektedir.

Göreve geldiğimiz ilk günden itibaren, ülkemiz toplu iş ilişkileri sisteminin yeniden düzenlenmesi için gayret gösterdik. Üçlü Danışma Kurulunu 2011 yılında 7 kez toplayarak işçi ve işveren kesiminin de görüşleri doğrultusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nu hazırladık.

Kanun hazırlanırken Bakanlığımız bürokratları ile sosyal tarafların uzmanları teknik komite çalışmaları yaptı. Sanayi ve ticaret odalarıyla da istişareler yapıldı. TOBB, TÜSİAD, MÜSİAD, TUSKON, TİM, TÜMSİAD, ASO, İSO gibi sivil toplum örgütlerinin de görüşleri alındı. Uzun süren çalışmaların ardından işçi ve işveren konfederasyonlarının büyük ölçüde mutabakat sağladığı bir metin ortaya çıktı.

Üyesi bulunduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun beklentileri ve AB normları ile 2010 Anayasa değişiklikleri göz

önünde bulundurularak hazırlanan yasada, ülkemiz koşullarını da dikkate aldık. Meclis aşamasında da ilgili taraflarla görüşmeye devam ettik. Muhalefet partilerinin getirdikleri eleştirileri dikkate alarak, Genel Kurul aşamasında bazı maddelerde değişikliğe gittik.

Örgütlü bir çalışma hayatının temel sorunlarına köklü çözümler getiren Kanun, içerisinde birçok yenilik taşımaktadır. Kanunla çalışma hayatından darbe döneminin izlerini silinirken, sendikal örgütlenmenin önündeki engeller de kaldırılmıştır.

Hazırlanan bu kitapçığın, Türkiye’de sendikal hareketlerin gelişimi, emeğin bayramı 1 Mayıs ile Kanunun daha iyi anlaşılması için işçilerimize, işverenlerimize ve tüm sendikalarımıza faydalı olacağını umuyorum. Yeni Kanunun çalışma hayatına hayırlar getirmesini diliyorum.

Faruk ÇELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı



Yayına Hazırlayan
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürlüğü

İnönü Bulvarı No: 42
06520 Emek / ANKARA
Telefon: 0.312 212 03 58 - 296 63 23 - 24
Faks: 0.312 212 07 81

www.cs.gb.gov.tr

ISBN: 978-975-455-177-8

Editör

Muhammet Ergün

Tasarım

mtr tanıtım görsel hizmetler

Baskı

Özel Matbaası

Aralık 2012, Ankara

Önsöz	2
Sunuş	4
Türkiye’de Sendikal Hareketlerin Tarihsel Gelişimi	10
1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü.....	14
Çalışma Hayatından 12 Eylülün İzlerini Sildik	16
Uzlaşarak Hazırladık	18
Kanuna Hızlı Bakış	20
Kanun Neler Getiriyor.....	24
Bütüncül, Sade ve Uluslararası Normlara Uygun Mevzuat	25
Sendikal Özgürlük Esas Olacak	26
Sendika Kuruluşu ve Teşkilatlanması Kolaylaştırıldı	27
Sendikaya Üyelik ve Üyelikten Çekilmeye Noter Şartı Kaldırıldı ...	28
15 Yaşını Dolduranlar Sendikalı Olabilecek	29
Birden Çok Sendikaya Üye Olma Hakkı	29
İşkolu Sayısı 28’den 20’ye İndirildi	30
İşkolu ve İşletme Barajı Düşürüldü	32
İşkolu Barajına Kademeli Geçiş	33
İşkolu Tespit Davaları Bekletici Neden Olmaktan Çıkartıldı	34
Çok Düzeyli Toplu Pazarlığa Geçiş İçin Çerçeve Sözleşme Yapma İmkânı	35
Grup Toplu İş Sözleşmelerine Hukuki Yapı Kazandırıldı	36
İşyeri Sendika Temsilcilerinin ve Sendika Yöneticilerinin Güvenceleri Artırıldı	36

İşçi İşsiz Kalsa Bile Sendika Üyeliği Bir Yıl Devam Edecek	37
Sendika ve Konfederasyonlara Uluslararası Kuruluşların Yolu Açıldı	38
Sendikalara, Faaliyetlerini Serbestçe Kendi Tüzükleriyle Belirleme Hakkı	39
Sendikaların Mali Denetimi, Yeminli Mali Müşavirlere Bırakıldı.....	40
Sendikaların Tüzel Kişiliği Korundu	41
Yüksek Hakem Kurulu'nun Temsil Kabiliyeti Arttı	42
Grevle İlgili Kısıtlamalar Kaldırıldı	43
Grev ve Lokavt Yasaklarının Kapsamı Daraltıldı	44
Grevde Oluşan Zararlardan Sendika Değil Eylemci Sorumlu Olacak	45
İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri Durumunda Yaşanan Hukuki Sorunlar Giderildi	45
Grev Gözcüleri Üzerindeki Kısıtlamalar Kaldırıldı.....	46
Hapis Cezaları Kaldırılarak, İdari Para Cezaları Getirildi	47
Sanal İstatistiklerden Gerçeklere	48
Yıllar İtibariyle Bağitlanan Toplu İş Sözleşmeleri	50
Yıllara Göre Grev Uygulamaları	51
Yıllar İtibariyle Lokavt Uygulamaları	52
Sektörlere Göre Verilen Yetki Tespitleri	53
Sektörlere Göre Verilen Yetki Belgeleri	54

Kamu ve Özel İşyerleri İçin Verilen İşkolu Kararlarının	
Yıllara Göre Dağılımı	55
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	56
Avrupa Konseyi ve Avrupa Sosyal Şartı.....	60
6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	62

Türkiye'de Sendikal Hareketlerin Tarihsel Gelişimi



1.CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEM

Osmanlı döneminde, ekonomik gelişmelerin yetersizliği ve bu temel üzerinde yasal düzenlemelerin gelişmemiş olması nedeniyle, Türk işçi tarihinin uzun bir geçmişi bulunmamaktadır. Bununla birlikte Osmanlı Devleti içinde gelişmeye çalışan, fakat etkisi devamlı olmayan bir işçi örgütlenmesinin varlığından söz etmek mümkündür.

Cumhuriyet öncesi dönemde kurulan ilk işçi örgütü Ameleperver Cemiyeti'dir (1871). Ancak söz konusu örgütün, bir sendikadan ziyade yardım sandığı niteliği gösterdiği bilinmektedir. Sendika niteliğine sahip ilk kuruluşun Osmanlı Amele Cemiyeti (1895) olduğu kabul edilmektedir.

2. 1923-1946 DÖNEMİ

Cumhuriyet'in ilanı sırasında Türkiye'de sendikacılık hukuksal dayanakları bakımından yetersizdi. 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi ile işçileri temsil edecek bir merkezi örgüt kurulması çalışmaları başlatıldı ve Türkiye Amele Birliği kuruldu.

1924 Anayasası, herkese dernek kurma hakkını tanıdı. Ancak sendikalar tarafından düzenlenen grevlerin yasaklanması, sendikacılık hareketinin gelişmesini engelledi. 1925'te kabul edilen Takrir-i Sükûn Kanunu ile sendikalar kapatılarak yenilerinin kurulması izne bağlandı.

1936 yılında çıkarılan İş Kanunu, sendikalarla ilgili herhangi bir hükmü içermediği gibi grev hakkını da yasakladı. Uyuşmazlıklarda zorunlu uzlaştırma ve tahkim sistemini getirdi.

1926'da çıkan Borçlar Kanunu'nda, işveren derneklerinin işçi dernekleriyle hizmetle ilgili kurallar içeren genel sözleşme

yapabilecekleri düzenlemesi yer aldı. 1938 yılında çıkarılan İkinci Cemiyetler Kanunu'nda, sınıf esasına dayanan örgüt kurmanın yasaklanması, sendikal hareketleri engelledi.

3) 1946-1980 DÖNEMİ

5 Haziran 1946 yılında yapılan bir değişiklikle sınıf esasına dayalı dernek kurma yasağı kaldırıldı. Böylece sendika kurma yasağı da kaldırılmış oldu. 1947 yılında yürürlüğe giren 5018 sayılı Sendikalar Kanunu ile işkolu esasına göre sendikaların kurulması düzenlendi. Siyaset yasağı, devletin mali ve siyasi denetimi, sendikaların uluslararası işçi örgütleriyle yapacağı görüşmeler için Bakanlar Kurulu'ndan izin almaları gibi hususlar da bu Kanunda yer aldı. Ancak toplu sözleşme hakkı tanınmadı.

5018 sayılı Sendikalar Kanunu her ne kadar sendikaların siyaset yapmalarını yasaklıyorsa da, 1947'de sendikalar iki politik kampa bölünmüştü. İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ne karşın 1950'de Hür İşçi Sendikaları Birliği kuruldu.

31 Temmuz 1952 tarihinde Türk-İş'in kurulmasıyla sendikalar arasında birliktelik sağlandı.1961 Anayasasının kabulü ile örgütlenme özgürlüğünün önü açıldı. 31 Aralık 1961'de İstanbul Saraçhane'de ilk büyük işçi mitingi yapıldı. Bu gelişmeler ve Anayasanın tanıdığı imkân doğrultusunda, 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girdi. Türk-İş'i uzlaşmacı sendika görüp sınıf sendikacılığını amaçlayan sendikalar, Sendikalar Arası Dayanışma Örgütü'nü (SADA) kurdular. 1967'de Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), 1976 yılında da Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) kuruldu. 1961 yılında 6 işveren sendikası birleşerek İstanbul İşverenler Sendikaları Birliği'ni oluşturdu. 1962 yılında ise Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) kuruldu.

4) 1980'DEN GÜNÜMÜZE

12 Eylül 1980 darbesi ile Anayasa ile birlikte sendikal faaliyetler de askıya alındı. Devam eden grevler yasaklanırken DİSK ve Hak-İş gibi konfederasyonların faaliyetleri durduruldu. Süresi sona eren toplu iş sözleşmeleri ise Yüksek Hakem Kurulu'nca yeniden yürürlüğe konuldu. Böylece 1963 yılında tüm kurumları ile işlemeye başlayan özgür toplu pazarlık sistemine ara verilmiş oldu.

Darbe sonrası yapılan 1982 Anayasası ile sendikal haklar ve sendikaların örgütlenmesi sınırlandırıldı.

1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, sendikal faaliyetleri kısıtlayıcı unsurlar taşıdı.

1995 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile sendikaların siyasi faaliyette bulunamayacaklarına, dernek ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile ortak hareket edemeyeceklerine ilişkin yasaklar kaldırıldı.

Sendikalar üzerindeki idari ve mali denetim ile sendikaların tüm gelirlerinin devlet bankalarında saklanması şartı da kaldırıldı.

1995 sonrası sendikal hareketler açısından en önemli değişiklik ise 2010 yılında Anayasa değişikliği için yapılan referandumla oldu. Anayasa değişikliği ile birçok yasak Anayasa metninden çıkartılarak yasa koyucunun önü açılmış oldu.

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü

*1 Mayıs Cumhuriyet tarihinde ilk kez 2009 yılında
"Emek ve Dayanışma Günü" olarak resmi tatil ilan edildi.*

1 MAYIS

Geçmiş işçi sınıfının birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak 1886 yılına kadar dayanan 1 Mayıs, 1890 yılından itibaren işçi hakları konusunda uluslararası gösteri günü olarak kutlanmaya başlandı. 1 Mayıs günümüz dünyasında yüzlerce ülkede evrensel bir kutlama günü, 135 ülkede ise bayram olarak kabul edilmiş ve resmi tatil ilan edilmiştir.

İşçi sınıfının birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak kabul edilen 1 Mayıs, ülkemizde ilk kez Osmanlı döneminde, 1905 yılında İzmir’de, 1910 yılında ise İstanbul’da kutlandı.

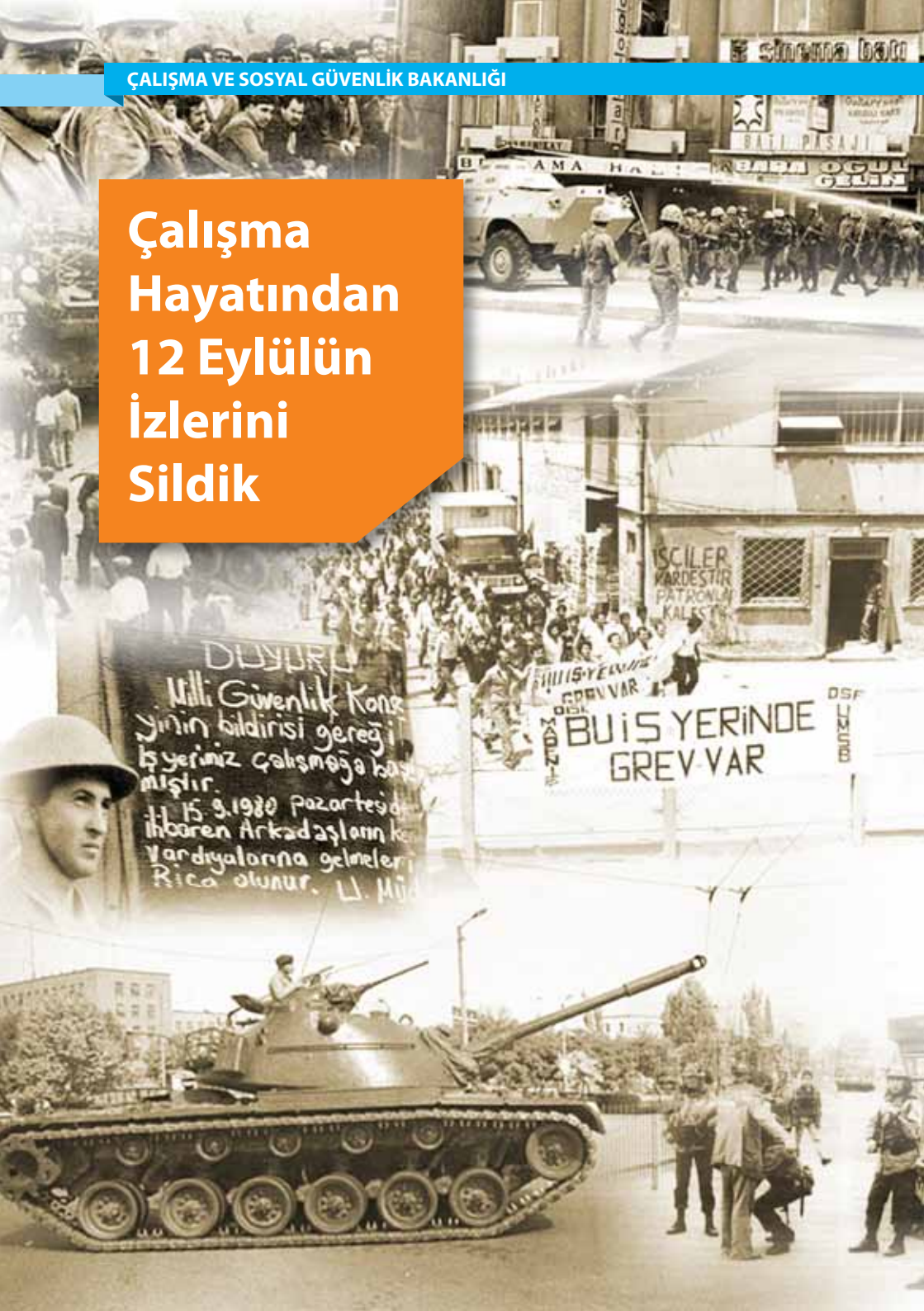
1977 yılında Taksim meydanında yapılan 1 Mayıs kutlamalarına, yüz binlerce kişi katıldı. Kalabalığın üzerine ateş açılması ve yaşanan izdiham sonucu 34 vatandaşımız hayatını kaybetti. Bu olay nedeniyle, Taksim meydanı 1979 yılından itibaren 1 Mayıs kutlamalarına kapatıldı.

1993 yılından itibaren kitlesel gösteriler şeklinde sürdürülen 1 Mayıs kutlamalarında, Taksim Meydanı gerilimli gösterilerin adresi oldu.

1 Mayıs, 21.04.2008 tarihinde alınan Bakanlar Kurulu kararı ile “Emek ve Dayanışma Günü” olarak ilan edildi. 2009 yılında ise 5892 sayılı “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun”da değişiklik yapıldı. “Emek ve Dayanışma Günü” olarak kabul edilen 1 Mayıs, aynı zamanda resmi tatil ilan edildi.

1 Mayıs, 2010 yılından itibaren emekçilerin birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak yaygın bir şekilde kutlanmaya tekrar başlandı. 1 Mayıs, üzücü olayların yaşandığı 1977’den tam 34 yıl sonra 2012 yılında yine Taksim’de coşkuyla kutlandı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak Sayın Faruk Çelik ise aynı yıl Ankara’da yapılan kutlamalara katılarak, 1977 olaylarından sonra 1 Mayıs etkinliklerine katılan ilk Bakan oldu.

Çalışma Hayatından 12 Eylülün İzlerini Sildik



12 Eylül 1980 darbesi ile sendikal haklar askıya alınırken vesayetin gölgesinde yapılan 1982 Anayasası da sendikaların faaliyetlerini baskı altına aldı.

Yasakçı zihniyet, 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na da yansdı.

Milli Güvenlik Konseyi, bu kanunlar ile endüstri ilişkileri sistemini devletin denetimi altına almaya çalıştı.

Bu sınırlamalar son otuz yıl içinde bir taraftan içerideki çalışma barışını olumsuz etkilerken, bir taraftan da ülkemizin uluslararası imajına darbe vurdu.

Darbenin 30. yıldönümünde halkın büyük çoğunluğunca kabul edilen referandum, sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir dönem başlattı.

Toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasaların özgürlükçü bir tutumla ele alınması da kaçınılmaz oldu.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu tek çatıda toplanarak özgürlüğü ve çalışma barışını esas alan yeni bir kanun yapıldı.

Sendikal örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılırken çalışma hayatından darbe döneminin izleri silindi.

Uzlaşarak Hazırladık

*Kanun hazırlanırken, sosyal diyalog esas alındı.
Konfederasyon Başkanları ve Sayın Bakanımızın katılımı ile
toplanan Üçlü Danışma Kurulu, 2011 yılı içinde 7 toplantı
yaparak yasanın hazırlanmasına katkı verdi.*

Kanun hazırlanırken, sosyal diyalog esas alındı. Konfederasyon Başkanları ve Sayın Bakanımızın katılımı ile toplanan Üçlü Danışma Kurulu, 2011 yılında 7 toplantı yaparak yasanın hazırlanmasına katkı verdi.

Bakanlığımız bürokratları, sosyal tarafların uzmanları ile teknik komite çalışmaları yaptı. Sanayi ve ticaret odalarıyla da gerekli istişareler yapıldı.

TOBB, TÜSİAD, MÜSİAD, TUSKON, TİM, TÜMSİAD, ASO, İSO gibi sivil toplum örgütlerinin görüşleri de alındı.

Uzun süren çalışmaların ardından işçi ve işveren konfederasyonlarının büyük ölçüde mutabakat sağladığı bir metin ortaya çıktı.

Sendikal örgütlenmenin önünü açacak olan yeni Kanunla, üyesi olduğumuz ILO'nun beklentileri ile AB normları büyük ölçüde karşılanmış oldu.

Meclis aşamasında da ilgili taraflarla görüşmeler devam etti. Muhalefet partilerinin eleştirileri dikkate alınarak Kanunun adı ve bazı maddeleri TBMM Genel Kurulu'nda değiştirildi.



Kanuna Hızlı Bakış



İş mevzuatını düzenleyen kanunlar arasında tanım birliği sağlandı.

Sendikaların kuruluş usulü formalitelerden arındırılarak kolaylaştırıldı. Sendika kurucusu olmak için aranan türkçe okur yazar olma, türk vatandaşı olma ve işkolunda fiilen çalışma şartları kaldırıldı.

Sendikalara üyelik ve üyelikten çekilmeye noter koşulu kaldırıldı, e-devlet sistemine geçildi.

15 yaşını dolduranlara sendikaya üyelik hakkı tanınarak asgari çalışma yaşı ile paralellik sağlandı.

Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının esas alındığı verilere dayanarak işkolu barajı yeniden düzenlendi. İşkolu barajı %3'e, işletme barajı %40'a düşürüldü.

İşkolu sayısı 28'den 20'ye indirildi.

Aynı işkolunda birden fazla işverene bağlı olarak çalışan işçilere, birden çok sendikaya üye olma hakkı getirildi.

İşkolu tespit davaları bekletici neden olmaktan çıkarıldı.

Çok düzeyli toplu pazarlığa geçiş için çerçeve sözleşme yapma imkânı getirildi.

Grup toplu iş sözleşmelerine hukuki yapı kazandırıldı.

İşyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin güvenceleri artırıldı.

İşçilerin sendikaya ödeyeceği aidat miktarı, sendikaların tüzüklerine bırakıldı.

İşçinin işsiz kalması durumunda, bir yıl boyunca sendika üyeliğinin devamı sağlandı.

Sendika ve konfederasyonlara, uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilme, üye ve temsilci gönderebilme, dış temsilcilik açabilme hakkı tanındı.

Sendikalara, faaliyetlerini serbestçe kendi tüzükleriyle belirleme hakkı tanındı.

Sendikaların mali denetimi, bağımsız denetim organı olan yeminli mali müşavirlere bırakıldı.

Yöneticilerin kişisel sorumluluğu ilkesi benimsenerek, sendika tüzel kişiliğinin korunması esas alındı.

İşyerinin veya bir bölümünün devri durumunda uygulamada yaşanan sorunlar giderildi.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren sendika üyelerine, iş sözleşmelerinin sonuna kadar sözleşmeden yararlanma imkânı sağlandı.

Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğüne bırakıldı.

Toplu pazarlık süreci kısaltılıp, formaliteler azaltıldı.

Toplu iş sözleşmesinin teşmilinin gerekçesiz yapılması, geçmişe yürütülmesi ve teşmil edilen işyerinde yetkiye ilişkin sorunlar giderildi.

Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin yasal sürecinde SGK'ya yapılmayan bildirimlerin yetki tespitinde dikkate alınmayacağı belirtilerek, suistimaller önlendi.

Yüksek Hakem Kurulu'nda tüm konfederasyonların temsili sağlandı.

Grev ve lokavt yasaklarının kapsamı daraltıldı.

Grev oylaması sonucunun, işyerinde çalışanların değil oylamaya katılanların salt çoğunluğunun oyu ile belirlenmesi sağlandı.

Grev oylamalarının, mülki idari amirliği yerine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde yapılması sağlandı.

Grev esnasında işyerine verilen zararlardan sendika tüzel kişiliği yerine eylemde bulunanın sorumluluğu getirildi.

Grev gözcüleri üzerinde kısıtlamalar kaldırıldı.

Hapis cezaları kaldırılarak, idari para cezaları getirildi.



**Kanun
Neler
Getiriyor?**

00:08:31

1

Bütüncül, Sade ve Uluslararası Normlara Uygun Mevzuat

İş mevzuatını düzenleyen kanunlar arasında bütünlük sağlandı. Kanun metni, kısa, sade ve anlaşılır bir hale getirildi.

Toplamı 152 madde olan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları yerine 83 maddelik tek bir kanun yapıldı.

İş mevzuatını düzenleyen kanunlar arasında tanım birliği sağlandı. İşçi, işveren ve işyeri tanımları için 4857 sayılı İş Kanunu'na atıfta bulunuldu.

AB üyelik sürecinin gereklilikleri (Sosyal politika ve istihdam konulu 19. fasıl açılış kriteri) dikkate alındı.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) örgütlenme ve toplu pazarlığa ilişkin onayladığımız 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri esas alındı.

2010 yılında yapılan Anayasa değişiklikleri ile uyum sağlandı.



2

Sendikal Özgürlük Esas Olacak

İşçiler sendikalı olmaya veya olmamaya kendisi karar verecek.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacak.

İşçiler, iş saatleri dışında sendikaların faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamayacak, farklı bir işleme tabi tutulamayacak.

Sendika üyeliği nedeniyle ayrımcılık yapılması halinde işçinin eli hukuki olarak daha güçlü olacak.



3

Sendika Kuruluşu ve Teşkilatlanması Kolaylaştırıldı

ILO ve AB normlarına uygun olarak, sendikaların kuruluşu kolaylaştırıldı.

Sendika kurucusu olmak için aranan Türkçe okur-yazar olma, Türk vatandaşı olma ve o işkolunda fiilen çalışma şartları kaldırıldı.

Sendika kurulurken gazeteye ilan verme şartı da kaldırıldı. Sendikanın kuruluşu, Bakanlık tarafından internet ortamında ilan edilecek.

Gereken şartları taşıdığını beyan eden kurucular, valiliğe verecekleri bir dilekçe ve ekli tüzükleri ile sendika kurabilecek.

Tüzük ve belgelerde eksiklik ya da kanuna aykırılık olması halinde, valilikler bir ay içerisinde giderilmesini isteyecek.

Zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, kara para aklama ve kaçakçılık gibi suçlardan mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamayacak.



4

Sendikaya Üyelik ve Üyelikten Çekilmede Noter Şartı Kaldırıldı

Sendikalara üyelik ve üyelikten çekilme de basitleştirildi. Üye olurken ve üyelikten ayrılırken ayrıntılı kimlik bilgileri istenmeyecek.

Üyelik işlemlerinde noter koşulu kaldırılarak basit, kolay ve ekonomik bir yöntem tercih edildi.

Bu sayede işçilerin, üye olurken ve üyelikten ayrılırken ödedikleri noter ücretleri ceplerinde kalacak.

Üyelik ve üyelikten çekilme, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemi ile e-devlet kapısı üzerinden gerçekleşecek.

İnternette yapılan üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılacak.

Haklı bir gerekçe göstermeden sendika üyeliği kabul edilmeyenler dava açabilecek.

SENDİKA ÜYELİĞİ VE ÜYELİKTE AYRILMALARDA NOTER ÖDEMELERİ

YILLAR	Sendika Üyeliğine Giren Kişi Sayısı	Sendika Üyeliğine Giriş Noter Ücreti (TL)	Sendika Üyeliğine Giriş Toplam Ödeme Tutarı (TL)	Sendika Üyeliğinden Çıkan Kişi Sayısı	Sendika Üyeliğinden Çıkış Noter Ücreti (TL)	Sendika Üyeliğinden Çıkış Toplam Ödeme Tutarı (TL)
2011	145,667	41.25	6,008,763	26,477	83.54	2,211,888
2012	133,666	47.04	6,287,648	36,845	91.12	3,357,316

5

**15 Yaşını Doldurana
Sendika Yolu Açıldı**

Önceki uygulamada, asgari çalışma yaşı olan 15 yaşın doldurulmasına rağmen işçilerin sendika üyeliği için 16 yaşını doldurmuş olmaları isteniyordu.

Asgari çalışma yaşı ile paralellik sağlanarak genç işçilerin örgütlenmeleri önündeki engel kaldırıldı.



6

**Birden Çok Sendikaya
Üye Olma Hakkı**

12 Eylül 2010'da yapılan referandum ile birden fazla sendikaya üye olma yasağı kaldırıldı.

Birden fazla sendikaya üye olabilme hakkına Kanunda açıkça yer verildi.

Aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler, birden çok sendikaya üye olabilecek.

Esnek çalışma yöntemi ile birden fazla işverene bağlı olarak çalışanlara birden çok sendikaya üye olma imkânı getirildi.

7 İşkolu Sayısı 28'den 20'ye İndirildi

İşkolları işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak uluslararası normlar ışığında yeniden belirlendi. İşkolu sayısı 28'den 20'ye indirildi.

Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılacak.

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespitini Bakanlık yapacak. Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak.



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

8

İşkolu ve İşletme Barajı Düşürüldü

Kanunla, sendikaların toplu sözleşme yapabilmeleri için gerekli olan işkolu barajı %10'dan %3'e, işletme barajı ise %50'den %40'a düşürüldü.

İşletme barajının düşürülmesiyle aynı işkolunda aynı işverene ait olan işyerlerinde sendikaların yetki alabilmesi kolaylaştırıldı.

Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için; bir işkolundaki işçilerin en az yüzde üçünün, işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının veya işletmedeki işçilerin yüzde kırkının o sendikanın üyesi olması gerekecek.

İşletme toplu iş sözleşmeleri için, işyerleri bir bütün olarak dikkate alınacak ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanacak.

İşletmede iki sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda, başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacak.



9 İşkolu Barajına Kademeli Geçiş

Yüzde 3 işkolu barajına sendikaların uyum sağlaması için kademeli bir geçiş uygulanacak.

İşkolu barajı Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013'ten 1 Temmuz 2016'ye kadar yüzde bir, Temmuz 2018'e kadar yüzde iki, Temmuz 2018'den sonra ise yüzde üç olarak uygulanacak.

Herhangi bir konfederasyona üye olmayan bağımsız sendikalar için işkolu barajı, her zaman yüzde 3 olarak uygulanacak.



10

İşkolu Tespit Davaları Bekletici Neden Olmaktan Çıkartıldı

İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacak.

Yetki sürecinin başlamış olması halinde, yetki başvurusu yapıldıktan sonra yapılacak olan işkolu tespiti, yapılacak toplu iş sözleşmesini etkilemeyecek, işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacak.

Düzenleme ile sendikalar, yıllarca süren davaların sonucunu beklemeden toplu iş sözleşmesi yapma imkânına kavuştu.

İşkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmiş oldu.



11

Çok Düzeyli Toplu Pazarlığa Geçiş İçin Çerçeve Sözleşme Yapma İmkânı Getirildi

Sosyal diyalog kapsamında tarafların ortak noktada buluşturulmasının bir sonucu olarak, Anayasa değişikliği ve ILO eleştirileri de dikkate alınarak çerçeve sözleşme yapılması imkânı getirildi.

Çerçeve sözleşmeler, tarafların anlaşmasıyla ihtiyari olarak imzalanabilecek.

Çerçeve sözleşme, ücrete ilişkin haklar dışında; mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilecek.



12

Grup Toplu İş Sözleşmelerine Hukuki Yapı Kazandırıldı

Grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili yasal düzenleme yapılarak birden çok işyerine ait ve aynı iş kolunda faaliyet gösteren işyerlerinde, tek bir toplu iş sözleşmesinin yapılması ile ilgili kanuni boşluk giderildi.

13

İşyeri Sendika Temsilcilerinin ve Sendika Yöneticilerinin Güvenceleri Artırıldı

Kanunla sendika yöneticileri ve temsilcilerinin güvenceleri artırıldı.

Sendika ve konfederasyon yöneticisi seçildiği için işinden ayrılmak zorunda kalan işçilerin sözleşmelerinin askıda kalması sağlandı.

Bu işçiler için istemeleri halinde kıdem tazminatı hakkı korunarak fesih imkânı sağlanacak.

İşyeri sendika temsilcisinin temsilcilik görevi nedeniyle sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde işe iade güvencesi getirildi.

Ancak haklı bir neden olması durumunda işveren sözleşmeyi her zaman sona erdirebilecek.

14

İşçi İşsiz Kalsa Bile Sendika Üyeliği Bir Yıl Devam Edecek

Daha önceki Kanunlarda, işsiz kalan işçinin sendika üyeliğinin devam edip etmeyeceğine dair bir ibare bulunmuyordu.

Bu nedenle çoğu kez işçiler, işiyle birlikte sendikal haklarını da kaybediyordu.

Bu güne değin yargı kararları ile aşılmaya çalışılan bu sıkıntı, yeni Kanunla giderildi.

İşçilerin işten çıkarılması durumunda, sendikal haklardan 1 yıl süreyle yararlanmaları hükme bağlandı.

Askerlik nedeniyle işine ara veren kişilerin, bu süreçte sendika üyeliğinden ayrılmaları yerine üyeliklerinin geçici süre askıya alınması benimsendi.



15

Sendika ve Konfederasyonlara Uluslararası Kuruluşların Yolu Açıldı

Sendika ve konfederasyonlar, tüzüklerindeki amaçları gerçekleştirmek için uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu veya üyesi olabilecek.

Sendika ve konfederasyonlar, uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapabilecek, yurt dışında temsilcilik açabilecek.

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları da Dışişleri Bakanlığı'nın görüşü ve İçişleri Bakanlığı'nın izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilecek ve üst kuruluşlara üye olabilecek.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları Türkiye'de kurulu üst kuruluşlara üye olabilecek.



16

Sendikalara, Faaliyetlerini Serbestçe Kendi Tüzükleriyle Belirleme Hakkı

Sendikaların kuruluşunda ve faaliyetlerini düzenlemelerinde kendi iradelerine öncelik tanındı.

Sendikaların faaliyetleri ile ilgili olarak sendikaların hangi alanlarda faaliyet gösterebileceğini ifade eden sınırlamalar kaldırıldı.

Kanunda belirtilen sınırlamalara uymak kaydıyla, sendikaların faaliyetlerini serbestçe yapmalarına imkân tanındı.

Bu alandaki bütün yetkiler sendika organlarına ve tüzüklerine bırakıldı.

İşçilerin sendikaya ödeyeceği aidat miktarı, sendikaların tüzüklerine bırakıldı.

Dayanışma aidatının miktarını da üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğü belirleyecek.



17

Sendikaların Mali Denetimi, Yeminli Mali Müşavirlere Bırakıldı

Sendikaların denetimi, kendi denetleme kurulları tarafından yapılacak.

Denetimde, yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançolarının ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenecek.

Mali denetimde ise devlet ve sendika müdahalesi olamayacak.

Sendikaların hesap verebilirliği, şeffaflığı için devlet dışında denetim yetkisine sahip Yeminli Mali Müşavirlere en geç iki yıllık ve genel kurul dönemine ilişkin mali denetimleri yapma yetkisi verildi.



18

Sendikaların Tüzel Kişiliği Korundu

Sendika yöneticilerinin işledikleri suçlar nedeniyle sendika tüzel kişiliğinin sorumlu tutulması ve sendikaların kapatılması ülkemizin uluslararası alanda eleştirilmesine neden oluyordu.

Kanunla suçların şahsiliği ilkesine uygun olarak, sendika tüzel kişiliği korunarak, bireysel suç işleyen yöneticinin sorumlu tutulması ilkesi getirildi.

Kanunla ayrıca sendikal faaliyetlerden dolayı öngörülen hapis cezaları kaldırılarak, yerine idari para cezaları getirildi.



19

Yüksek Hakem Kurulu'nun Temsil Kabiliyeti Artırıldı

Daha önce sadece en çok üyesi olan konfederasyonun katılımıyla toplanan Yüksek Hakem Kurulu'nun temsil kabiliyeti artırıldı.

Toplu sözleşme ve grev konularında uzlaşmayı sağlayacak olan Yüksek Hakem Kurulu sekiz üyeden oluşacak.

Yargıtay'ın toplu iş uyuşmazlıklarına bakmakla görevli dairelerinin başkanlarından en kıdemli olanının başkanlığında;

Bakanlar Kurulunca belirlenecek bağımsız bir üye, Yükseköğretim Kurulu'nca seçilecek bir üye, Bakanlık Çalışma Genel Müdürü, işçi sendikaları konfederasyonlarından üye sayısı en yüksek olanın belirleyeceği iki üye ve en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunun belirleyeceği iki üyeden oluşacak.

En çok üyeye sahip konfederasyona ait olan ikinci üyelik hakkı, uyuşmazlık konusu olan taraf işçi sendikasının üyesi bulunduğu konfederasyona tanınacak.



20

Grevle İlgili Kısıtlamalar Kaldırıldı

Öteden beri devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu Yasal grev ve lokavt hakkı, 2010 Anayasa değişikliği paralelinde yeniden düzenlendi.

Grev ve lokavt yasakları hayatî nitelik taşıyan temel kamu hizmetleri ile sınırlandırıldı.

Grev oylaması sonucunun, işyerinde çalışanların değil oylamaya katılanların salt çoğunluğunun oyu ile belirlenmesi sağlandı.

Grev oylamalarının, mülki idari amirlikleri yerine, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde yapılması sağlandı.

Grev esnasında işyerine verilen zararlardan sendika tüzel kişiliği yerine eylemde bulunanın sorumluluğu getirildi. Ancak eylem sendika yöneticisinin talimatıyla gerçekleşmişse, işyerinde meydana gelen maddi zarardan sendika sorumlu tutulacak.

Anayasa değişikliğine paralel olarak, “genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanundışı grevin müeyyideleri uygulanır” ifadesi Kanun metninden çıkarıldı.

21

Grev ve Lokavt Yasaklarının Kapsamı Daraltıldı

Grev yasağı olan işler ve yerlerin kapsamı daraltılarak; “noter hizmetleri, aşı ve serum imal eden işyerleri, hastane dışındaki klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispenser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri, havacılık işleri ile huzur evlerinde” grev ve lokavt yasağı kaldırıldı.



22

Grevde Oluşan Zararlardan Sendika Değil Eylemci Sorumlu Olacak

Greve katılan ancak kendi üyesi olmayan işçilerin neden olduğu zararlardan sendikanın sorumlu tutulmaması sağlandı.

Böylece özel hukuk genel esaslarına aykırılık giderilmiş oldu.

Sendikanın inisiyatif dışında sendika üyesi olmayan kişilerce işyerine verilen zararlardan sendika tüzel kişiliğinin sorumluluğu da kaldırılmış oldu.



23

İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri Durumunda Uygulamada Yaşanan Hukuki Sorunlar Giderildi

İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devri halinde, devralınan veya devredilen işyerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi olup olmamasına göre işçilerin haklarını korumaya yönelik düzenleme yapıldı.

24

Grev Gözcüleri Üzerindeki Kısıtlamalar Kaldırıldı

İşyerinde kanuni grev ilan etmiş olan işçi sendikası, grev kararına uyulmasını sağlamak için işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok 4'er grev gözcüsü bulundurabilecek.

Mülkî amirler ise halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alacak.

Kanunla, grev yapılan işyerleri ve çevresine “Bu işyerinde grev vardır” ibaresinin dışında, afiş ve pankart asılması yasığı kaldırıldı.

İşyeri ve çevresinde grevciler veya grev gözcüleri için kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtaları kurulamayacağı yönündeki ifadeler de Kanun metninden çıkarıldı.



25

Hapis Cezaları Kaldırılarak, İdari Para Cezaları Getirildi

Yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Grev ve Lokavt Kanunu adeta Ceza Kanunu mantığı ile düzenlenmişti.

Yeni Kanun ile hapis cezalarının tamamı kaldırılarak, suç oluşturan eylemlerde ilgili kanunlara atıf yapıldı. Hapis cezaları yerine idari para cezaları ve belli bir süre yöneticilikten men cezaları getirildi.



Daha önce yetkili sendikanın belirlenmesinde ve sendikalarla ilgili istatistiklerin düzenlenmesinde sendikaların Bakanlığa gönderdiği bildirimler ile işçi bildirimleri esas alınıyordu.

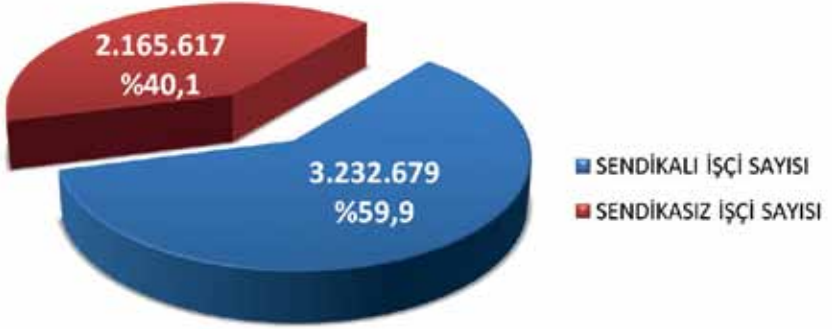
Bundan dolayı, işten ayrılan, emekli olan hatta ölen eski çalışanlar bile sendika üyesi olarak gösterilebiliyordu.

Ayrıca mükerrer kayıt da söz konusu olabiliyordu. Kanunla birlikte SGK işçi kayıtları esas alınmaya başlandı.

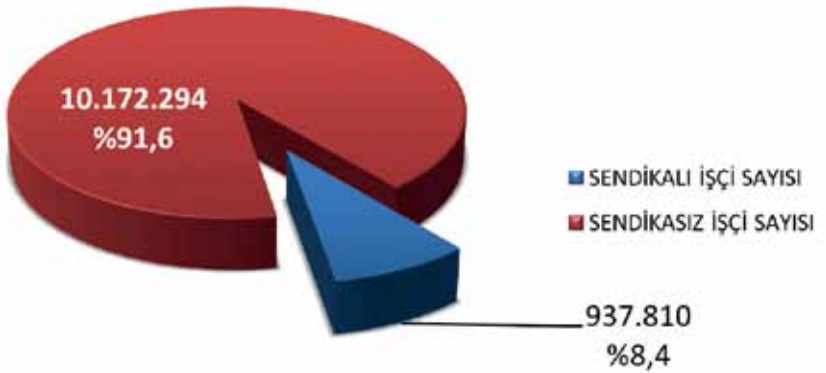
SGK kayıtları esas alınarak toplam işçilerin ve sendikalı işçilerin gerçek sayısı ortaya çıktı.

**Sanal
Verilerden
Gerçeklere**

2009 VERİLERİ (SANAL) TOPLAM 5.398.296 İŞÇİ



2012 VERİLERİ (SGK) TOPLAM 11.110.104 İŞÇİ



YILLAR İTİBARIYLA BAĞITLANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

YILLAR	SEKTÖR	TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SAYISI	TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN KAPSADIĞI İŞYERİ SAYISI	TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN KAPSADIĞI İŞÇİ SAYISI
2002	Kamu	1,113	4,741	131,852
	Özel	660	2,712	123,207
	TOPLAM	1,773	7,453	255,059
2003	Kamu	793	5,800	391,526
	Özel	814	2,006	237,714
	TOPLAM	1,607	7,806	629,240
2004	Kamu	849	3,093	122,018
	Özel	633	4,829	203,368
	TOPLAM	1,482	7,922	325,386
2005	Kamu	1,176	10,302	382,992
	Özel	2,801	4,086	204,464
	TOPLAM	3,977	14,388	587,456
2006	Kamu	1,133	3,309	117,377
	Özel	571	2,147	187,015
	TOPLAM	1,704	5,456	304,392
2007	Kamu	1,243	7,995	322,064
	Özel	732	1,743	144,365
	TOPLAM	1,975	9,738	466,429
2008	Kamu	1,190	3,328	107,258
	Özel	514	6,295	155,528
	TOPLAM	1,704	9,623	262,786
2009	Kamu	1,417	8,912	288,531
	Özel	578	2,632	216,265
	TOPLAM	1,995	11,544	504,796
2010	Kamu	1,219	4,528	166,294
	Özel	443	4,505	172,377
	TOPLAM	1,662	9,033	338,671
2011	Kamu	1,204	7,042	141,979
	Özel	735	7,015	280,823
	TOPLAM	1,939	14,057	422,802

YILLARA GÖRE GREV UYGULAMALARI - (2002-2011)

YILLAR	SEKTÖR	GREV			
		GREV SAYISI	GREVE KATILAN İŞYERİ SAYISI	GREVE KATILAN İŞÇİ SAYISI	GREVDE KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
2002	Kamu	8	37	2,735	15,450
	Özel	19	25	1,883	28,435
	TOPLAM	27	62	4,618	43,885
2003	Kamu	2	3	8	184
	Özel	21	27	1,527	144,588
	TOPLAM	23	30	1,535	144,772
2004	Kamu	1	3	283	1,981
	Özel	29	44	3,274	91,180
	TOPLAM	30	47	3,557	93,161
2005	Kamu	1	12	437	874
	Özel	33	45	3,092	175,950
	TOPLAM	34	57	3,529	176,824
2006	Kamu	4	15	948	2,394
	Özel	22	29	1,113	163,272
	TOPLAM	26	44	2,061	165,666
2007	Kamu	2	2	268	4,246
	Özel	13	791	25,652	1,349,312
	TOPLAM	15	793	25,920	1,353,558 *
2008	Kamu	1	8	610	610
	Özel	14	30	4,430	145,115
	TOPLAM	15	38	5,040	145,725
2009	Kamu	0	0	0	0
	Özel	13	34	3,101	209,913
	TOPLAM	13	34	3,101	209,913
2010	Kamu	1	10	406	2,030
	Özel	10	27	402	35,732
	TOPLAM	11	37	808	37,762
2011	Kamu	0	0	0	0
	Özel	9	26	557	13,273
	TOPLAM	9	26	557	13,273

* 2007 yılında Türk Telekomünikasyon A.Ş. Genel Müdürlüğünün 768 işyerinde grev uygulamasına gidilmiş ve toplam 1.152.000 işgünü kaybı olmuştur.

YILLAR İTİBARIYLA LOKAVT UYGULAMALARI - (2002-2011)

YILLAR	SEKTÖR	LOKAVT SAYISI	İŞYERİ SAYISI	LOKAVTA UĞRAYAN İŞÇİ SAYISI	LOKAVT NEDENİYLE KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
2002	Kamu	0	0	0	0
	Özel	0	0	0	0
	TOPLAM	0	0	0	0
2003	Kamu	0	0	0	0
	Özel	2	6	888	110,415
	TOPLAM	2	6	888	110,415
2004	Kamu	0	0	0	0
	Özel	1	5	801	20,826
	TOPLAM	1	5	801	20,826
2005	Kamu	0	0	0	0
	Özel	1	2	118	590
	TOPLAM	1	2	118	590
2006	Kamu	0	0	0	0
	Özel	1	1	66	3,894
	TOPLAM	1	1	66	3,894
2007	Kamu	0	0	0	0
	Özel	0	0	0	0
	TOPLAM	0	0	0	0
2008	Kamu	0	0	0	0
	Özel	1	1	1,256	16,328
	TOPLAM	1	1	1,256	16,328
2009	Kamu	0	0	0	0
	Özel	0	0	0	0
	TOPLAM	0	0	0	0
2010	Kamu	0	0	0	0
	Özel	0	0	0	0
	TOPLAM	0	0	0	0
2011	Kamu	0	0	0	0
	Özel	0	0	0	0
	TOPLAM	0	0	0	0

SEKTÖRLERE GÖRE VERİLEN YETKİ TESPİTLERİ

YILLAR	SEKTÖR	TESPİT SAYISI	İŞYERİ SAYISI	İŞÇİ SAYISI
2002	Kamu	1,259	4,226	254,265
	Özel	1,041	2,799	297,267
	TOPLAM	2,300	7,025	551,532
2003	Kamu	1,145	8,660	339,283
	Özel	3,276	7,033	162,523
	TOPLAM	4,421	15,693	501,806
2004	Kamu	1,537	6,443	234,428
	Özel	1,222	3,706	352,093
	TOPLAM	2,759	10,149	586,521
2005	Kamu	1,377	8,666	331,328
	Özel	2,953	5,912	187,005
	TOPLAM	4,330	14,578	518,333
2006	Kamu	1,155	3,505	159,583
	Özel	3,206	4,255	313,830
	TOPLAM	4,361	7,760	473,413
2007	Kamu	1,458	11,769	399,761
	Özel	1,033	4,563	251,875
	TOPLAM	2,491	16,332	651,636
2008	Kamu	1,789	11,374	291,970
	Özel	910	3,286	311,853
	TOPLAM	2,699	14,660	603,823
2009	Kamu	1,675	6,785	182,492
	Özel	812	5,131	235,553
	TOPLAM	2,487	11,916	418,045
2010	Kamu	1,178	2,665	103,114
	Özel	704	3,273	280,991
	TOPLAM	1,882	5,938	384,105
2011	Kamu	1,633	9,696	217,902
	Özel	824	5,600	237,376
	TOPLAM	2,457	15,296	455,278

SEKTÖRLERE GÖRE VERİLEN YETKİ BELGELERİ

YILLAR	SEKTÖR	YETKİ BELGESİ SAYISI	İŞYERİ SAYISI	İŞÇİ SAYISI
2002	Kamu	1,358	3,734	189,806
	Özel	957	2,800	272,850
	TOPLAM	2,315	6,534	462,656
2003	Kamu	1,111	10,024	432,968
	Özel	3,157	4,730	155,031
	TOPLAM	4,268	14,754	587,999
2004	Kamu	1,656	6,502	217,937
	Özel	1,171	3,319	326,752
	TOPLAM	2,827	9,821	544,689
2005	Kamu	1,284	12,515	390,921
	Özel	2,907	5,350	191,502
	TOPLAM	4,191	17,865	582,423
2006	Kamu	1,268	3,046	121,755
	Özel	941	2,931	272,150
	TOPLAM	2,209	5,977	393,905
2007	Kamu	1,403	11,299	397,516
	Özel	2,404	7,175	304,495
	TOPLAM	3,807	18,474	702,011
2008	Kamu	1,681	3,262	117,683
	Özel	1,796	6,274	302,047
	TOPLAM	3,477	9,536	419,730
2009	Kamu	1,801	12,272	344,217
	Özel	801	4,898	222,327
	TOPLAM	2,602	17,170	566,544
2010	Kamu	1,068	2,381	83,824
	Özel	701	3,318	285,658
	TOPLAM	1,769	5,699	369,482
2011	Kamu	1,609	10,044	90,946
	Özel	719	5,089	386,314
	TOPLAM	2,328	15,133	477,260

KAMU ve ÖZEL İŞYERLERİ İÇİN VERİLEN İŞKOLU KARARLARININ YILLARA GÖRE DAĞILIMI

YILLAR	İŞKOLU KARARI SAYISI			İŞKOLU KARARLARININ KAPSADIĞI TESPİT SAYISI		
	KAMU	ÖZEL	TOPLAM	KAMU	ÖZEL	TOPLAM
2000	12	19	31	12	23	35
2001	24	11	35	38	12	50
2002	5	13	18	5	119	124
2003	10	26	36	11	30	41
2004	14	53	67	21	59	80
2005	13	51	64	20	70	90
2006	12	67	79	15	94	109
2007	5	72	77	8	84	92
2008	7	83	90	9	120	129
2009	15	49	64	15	66	81
2010	27	81	108	28	111	139
2011	3	135	138	3	149	152

NOT: Bakanlığımızca işkolu kararı verilen bazı işletmelerde birden fazla işkoluna giren işyerleri bulunabildiğinden bir işkolu kararının kapsadığı tespit sayısı işkolu kararı sayısından fazla olabilmektedir.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)



ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1919 yılında Milletler Cemiyeti bünyesinde, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için kuruldu. II. Dünya Savaşı yıllarında Milletler Cemiyeti ortadan kalkmasına rağmen ILO varlığını sürdürdü.

1944 yılında toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen ve ILO Ana Sözleşmesi ile ILO'nun amaçları ve çalışma konuları daha güçlü biçimde teyit edildi. Ücretlilerin durumunu yakından etkileyen ekonomik sorunlarla yakın ilgilenilmesi karara bağlandı. ILO, 1946 yılında Birleşmiş Milletler Teşkilatı ile imzaladığı bir anlaşma ile yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda çaba gösteren uzmanlık kuruluşu olarak hizmet vermeye devam etti.

ILO, sözleşmeler ve tavsiye kararları yoluyla; çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konularda uluslararası çalışma standartlarını oluşturuyor.

Örgüt, taraf ülkelere mesleki eğitim ve iyileştirme, istihdam politikası, iş hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma şartları, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, iş sağlığı ve güvenliği konularda teknik yardım sağlıyor.

Bağımsız iş ve işveren örgütlerinin kurulmasını destekleyerek eğitim ve danışmanlık hizmeti veriyor. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yönetim kurullarında, işçi, işveren ve hükümetler eşit olarak temsil ediliyor.

Uluslararası asgari çalışma standartları ve ILO'nun politikaları, her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda belirleniyor. Konferansta ayrıca, dünyada çalışanların durumu ve sosyal

konulardaki sorunlar ile ilgili tartışmaların yapıldığı uluslararası forumlar yapılıyor.

ILO sekreteryası, merkez büroları, araştırma merkezi ve basımevi Cenevre'deki Uluslararası Çalışma Ofisi'nde faaliyet gösteriyor. 40'ı aşkın ülkede ILO'nun bölge, alan ve ülke ofisleri bulunuyor. Dünyada halen ILO'ya üye 185 ülke bulunuyor. 1932'de ILO üyesi olan ülkemiz, tüm faaliyetlere aktif olarak katılırken, çalışma hayatında ILO normları dikkate alınıyor.

Ülkemiz, ILO Yönetim Kurulu'nda 1948-51, 1954-57 ve 1996-99 dönemlerinde Asil Üye, 1975-78, 1987-90 ve 2002-05 dönemlerinde "Yardımcı Üye" sıfatıyla yer almıştır.

Türkiye, toplam 189 ILO sözleşmesinden, aralarında temel çalışma haklarına ilişkin sekiz sözleşmenin de bulunduğu 56 sözleşmeyi onaylayarak ulusal mevzuatına katmıştır. Bu sözleşmelerden 52'si halen yürürlüktedir. Bu kitabın konusu olan sendikalar ve iş sözleşmelerine ilişkin önemli görülen 3 sözleşme ise aşağıda yer almaktadır.

SENDİKAL HAKLARLA İLGİLİ ILO SÖZLEŞMELERİ

87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)

Ülkemiz, ILO'nun 17 Haziran 1948 tarihinde kabul ettiği Sözleşmeyi 1993 yılında onaylamıştır.

87 sayılı Sözleşme, çalışanların ve işverenlerin sendika kurabilme haklarını garanti altına alan hükümler içermektedir.

Sendika hakkının hem bireysel hem de kolektif yönleriyle korunmasını amaçlamaktadır. Bu koruma devletten ve kamu gücünü kullanan idarecilerden gelebilecek engelleme, yasaklama veya karışma gibi sendika özgürlüğünü zedeleyebilecek eylemleri kapsamaktadır.

98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)

Ülkemiz, Örgütlenme ve Toplu Sözleşme hakkına ilişkin 98 sayılı ILO sözleşmesini 1951 yılında onaylamıştır.

98 sayılı Sözleşme, örgütlenme özgürlüğünün işveren ve işveren örgütlerine karşı korunmasını amaçlamaktadır.

98 sayılı Sözleşme, sendika özgürlüğünün devletçe tanınmasını amaçlayan 87 sayılı Sözleşmeyi tamamlar mahiyettedir.

144 Sayılı Üç Taraflı Danışma(Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi

ILO tarafından 2 Haziran 1976 tarihinde kabul edilen sözleşmeyi, ülkemiz 1993 yılında onaylamıştır.

Bu sözleşmeyi onaylayan Devletler, bu üç taraf arasında etkili bir danışma süreci sağlanması için gerekli usulleri oluşturacaklardır. Sözleşmeye uygun olarak, ülkemizde 4857 sayılı İş Kanununun 114. maddesi ile Üçlü Danışma Kurulu oluşturulmuştur. Devlet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan kurul etkin bir şekilde işlemektedir.

AVRUPA KONSEYİ VE AVRUPA SOSYAL ŞARTI



AVRUPA KONSEYİ VE AVRUPA SOSYAL ŞARTI

47 üye ülkesi bulunan Avrupa Konseyi 5 Mayıs 1949 tarihinde 10 ülke tarafından kuruldu. Merkezi Fransa Strasbourg'ta bulunan Avrupa Konseyi'nin amacı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve bireyin korunmasına dair diğer temel belgelerin etrafında şekillenen ortak bir demokrasi ve hukuk alanı oluşturmaktır.

Ülkemiz Konseye 9 Ağustos 1949 tarihinde üye olmuştur. Avrupa Konseyi tarafından imzalanan 1950 tarihli İnsan Hakları Sözleşmesi'nin bir devamı niteliğinde olan ve bölgesel nitelikli uluslararası bir insan hakları sözleşmesi olan Avrupa Sosyal Şartı ise, sosyal ve ekonomik hakları güvenceye almaktadır.

Halen yürürlükte iki versiyonu bulunan Avrupa Sosyal Şartı'nın ilki 1961 yılında, ikincisi olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise 1996 yılında imzalanmıştır. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış, 24 Kasım 1989 tarihinde onaylamıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise 6 Ekim 2004 tarihinde imzalanmış ve 27 Haziran 2007 tarihinde onaylanmıştır.

Ülkemiz Sosyal Şartın güvenceye aldığı 31 haktan 29'unu, akit devletlerin yükümlülüklerini içeren 98 fıkradan 91'ini onaylamış, en fazla madde ve fıkrayı kabul eden ülkeler arasında bulunmaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile önemli bir insan hakkı sözleşmesi niteliği taşıyan ve sosyal hakları bir bütün olarak düzenleyen Avrupa Sosyal Şartının "Örgütlenme Hakkı" başlıklı beşinci ve "Toplu Pazarlık Hakkı" başlıklı altıncı maddelerinde yer alan haklar sağlanmış oldu.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

Kanun Numarası: 6356

Kabul Tarihi: 18/10/2012

Yürürlük Tarihi: 07/11/2012

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

Kanun Numarası : 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 Bakanlığ,

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 bütünüünü 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.

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 merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları; üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararları dilekçeye eklenir.

(2) Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde 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 terkininde uygulanacak usul ve esaslar

ı) İç denetim usulleri

i) Tüzüğün değiştirilme usulleri

j) Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli

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

Organlara dair ortak hükümler

MADDE 9 – (1) Kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve 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 geçmişte 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.

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

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

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

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

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

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

(9) Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir nüshası ile birlikte üç ay süreyle saklanmak üzere yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir. Seçim sonuçları anılan başkanlık tarafından 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 yargılama usulüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç 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 yitirdikleri 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 alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya 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 kuruluşla üye olunamaz. Aksi hâlde sonraki üyelikler geçersizdir.

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

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

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

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik

MADDE 21 – (1) Kuruluşlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir, 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 kuruluş katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşta kendiliğinden geçer.

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

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

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Güvenceler

İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi

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

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

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

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

MADDE 24 – (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih 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 kişiler 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 çözümlenmek, 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 başvurusu 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 yayınlırlar.

(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 kuruluşa ya da üyesi bulunduğu üst kuruluşa; üst kuruluş üyesi 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 meslekî eğitim, iş sağlığı

ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.

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

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

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi

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

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

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

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki 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 yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

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

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma

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

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

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

(4) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.

Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

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

(6) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

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

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

Teşmil

MADDE 40 –(1) Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş 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 tamamlanincaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz.

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

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması

Yetki

MADDE 41 – (1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(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 gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar.

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

Yetki tespiti için başvuru

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

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

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığına 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

bütününü 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 vermekle yükümlüdür.

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

Yüksek Hakem Kuruluna başvurma

MADDE 51 –(1) Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı 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,

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

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

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

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

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

Yönetim yapısı

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

(2) Yüksek Hakem Kurulunun talebi üzerine Başbakanlıkça

yeteri kadar raportör ve uzman atanır veya görevlendirilir. Ancak, işçi veya işveren kuruluşlarında çalışmakta olanlar, raportör veya uzman olarak görevlendirilemez.

Çalışma esasları

MADDE 56 – (1) Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı 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 greve kanuni grev denir.

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

Lokavtın tanımı

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

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

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

Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması

MADDE 60 – (1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı 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 ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

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

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

Grev ve lokavt yasakları

MADDE 62 –(1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımını 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 ıncı 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 çalışmaları 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 oluşan 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 katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilir. Görevli makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hâllerde görevli makam resen tespitte bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı, taraflardan her biri mahkemeye altı 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 katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

Grev hakkının ve lokavtın güvencesi

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

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

(3) Grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 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 katılmayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikasının yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

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

(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 uğratamaz. 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 devamla teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

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

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

Tespit davası

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

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

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması

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

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

Grev ve lokavt gözcüleri

MADDE 73 – (1) İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın

ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir.

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

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

Grev ve lokavt hâlinde mülkî amirin yetkileri

MADDE 74 – (1) Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve 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 erdirme kararı

MADDE 75 – (1) Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme 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, ilanının 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 devam zorlayan veya teşvik edenler ile lokavta katılanlar ve devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası,

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

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

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

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

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

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

j) İşçi sendikasının üyesi olmayan grev gözcüleri ile 73 üncü madde hükümlerine aykırı davranan grev gözcüleri binbeşyüz Türk Lirası, idari para cezası ile cezalandırılır.

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

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

Görevli ve yetkili mahkeme

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

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

Diğer kanunların uygulanması

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

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

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

Yürürlükten kaldırılan hükümler

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

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

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 fıkra hükümleri uygulanır. Ancak 23 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki nedenlerden biri ile görevi sona eren yöneticiler, bu tarihten itibaren bir ay içerisinde işverene başvurmak kaydıyla emsal ücret üzerinden kıdem tazminatına hak kazanır.

GEÇİCİ MADDE 6 – (1) 41 inci 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.

(1) Sayılı Cetvel

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

