

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

İLGİLİ YÖNETMELİKLER



Yayına Hazırlayan

Ali Kemal SAYIN

Ebru Öztüm TÜMER

ISBN: 978-975-455-221-8

Tasarım

mtr tanıtım görsel hizmetler

Baskı

Özel Matbaası

Ocak 2014, Ankara

SUNUŐ

Ülkemizde toplu iş ilişkileri alanında yapılan düzenlemeler, Türk endüstri ilişkileri sistemini de şekillendirmiştir. Bu alandaki ilk düzenleme, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununda yapılmıştır. Temelde bireysel iş ilişkelerini düzenleyen ve grev ve lokavt yasağını benimseyen 3008 sayılı Kanun; toplu iş uyuşmazlıklarının çözüümü, işçi temsilciliklerinin seçimi ve tahkime ilişkin toplu iş ilişkileriyle ilgili bazı düzenlemelere de yer vermiştir. Ancak, işçi ve işveren sendikalarının kurulması, olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü ve rekabete dayalı sendikacılık ilkesi gibi örgütlenme özgürlüğünün çeşitli unsurları ilk kez 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı Sendikalar Kanununda düzenlenmiştir.

Sosyal devlet ilkesini benimseyen 1961 Anayasası; sendika kurma özgürlüğüne, toplu sözleşme özerkliğine ve grev hakkına anayasal güvence getirmiştir. 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanununda, sendikaların kurulmasında ve üyelikte serbestlik ve ihtiyarilik ilkeleri güvence altına alınmış; 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda ise; toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüüm yolları ilk kez düzenlenmiştir.

1980 müdahalesi sonucu yaşanan ara dönemde, zorunlu tahkimi öngören 2364 sayılı Kanun çıkarılarak tüm grev ve lokavtlar ertelenmiştir. 1982 Anayasasının buyurgan tutumunu yansıtan ve sendikaların işleyişiyle faaliyetlerine sınırlamalar getiren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 1983 yılında yürürlüğe girmiştir. Türk endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini denetim altına alan bu düzenlemeler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)-Türkiye ilişkilerini de olumsuz etkilemiştir.

Bu kapsamda, Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi ile Konferans Aplikasyon Komitesi tarafından sendikal mevzuatın Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin

98 No.lu ILO Sözleşmelerine aykırılığı hususunda ülkemiz aleyhine raporlar hazırlanmış, birçok kez de Aplikasyon Komitesinin gündemine alınmıştır.

ILO normlarına uyum sağlamak amacıyla, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda 1995, 1997, 2002, 2003, 2005, 2007 yıllarında tedrici değişikliklere gidilmiştir. Ayrıca, bu Kanunlarla ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması konusunda, Bakanlığımız ile işçi ve işveren konfederasyonları arasında 26/06/2001 tarihinde bir protokol imzalanmıştır. On yılı aşkın süren birçok taslak ve tasarı çalışmaları, 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ile sonuçlandırılmıştır.

2012 tarihli ve 6356 sayılı Kanunun yasalaşma süreci, Bakanlığımızın sosyal tarafların katılımıyla hazırladığı Kanun Taslağını 24/10/2011 tarihinde Başbakanlığa göndermesiyle başlamıştır. 31/1/2012 tarihinde TBMM Başkanlığına sevk edilen Kanun Tasarısı; 7/2/2012 tarihinde Esas Komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna, Tali Komisyon olarak ise Adalet Komisyonu ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonuna havale edilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun 9/2/2012 tarihinde yapılan ilk toplantısında, 1/567 esas numaralı Kanun Tasarısının geneli üzerinde görüşmelere başlanmamış, daha ayrıntılı incelenmesi amacıyla Alt Komisyona havale edilmiştir. Dört kez (14/2/2012, 15/2/2012, 29/2/2012 ve 1/3/2012 tarihlerinde) toplanan Alt Komisyon, raporunu 5/3/2012 tarihinde Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna sunmuştur. Sunulan rapor üzerine üç kez (7/3/2012, 8/3/2012 ve 13/3/2012 tarihlerinde) toplanan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu, raporunu ve kabul edilen metni 13/3/2012 tarihinde TBMM Başkanlığına sunmuştur.

TBMM Genel Kurulunda 3/10/2013 tarihinde görüşülmeye başlanan Kanun Tasarısı, yapılan beş ayrı Bileşim sonucunda 18/10/2013 tarihinde kabul edilmiş, 7/11/2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kitap; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu, Kanunun genel gerekçesi ve madde gerekçeleriyle, çıkarılması öngörülen yönetmelikleri bir araya getirmektedir. Madde gerekçelerinde, Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan “Toplu İş İlişkileri Kanunu

Tasarısı” esas alınmıştır. Ancak, kanunlaşma sürecinde; “İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi” başlıklı 24 üncü maddesi, “Sendika özgürlüğünün güvencesi” başlıklı 25 inci maddesi, “Yetki” başlıklı 41 inci maddesi, “Grev ve lokavt yasakları” başlıklı 62 nci maddesi, “Grev ve lokavtın uygulanması” başlıklı 64 üncü maddesi, “Grev ve lokavt gözcüleri” başlıklı 73 üncü maddesi başta olmak üzere Kanun Taslağının birçok maddesinde değişiklik yapılmıştır. Bu nedenle Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu ile Alt Komisyon ve Genel Kurul aşamasında yapılan değişiklik ve değişiklik gerekçelerine ayrı ayrı yer verilmiştir.

Yapılan değişikliklerde, 1/567 esas numaralı “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı” hakkında düzenlenen 5/3/2012 tarihli Alt Komisyon raporu ile 13/3/2012 tarihli Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu raporundan yararlanılmıştır. TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçelerinde ise; 24. Dönem 3. Yasama Yılı (3/10/2013 tarihli 3.Birleşim, 3/10/2012 tarihli 6.Birleşim, 11/10/2012 tarihli 7.Birleşim, 17/10/2013 tarihli 10.Birleşim ve 18/10/2013 tarihli 11.Birleşim) Genel Kurul Tutanaklarından yararlanılmıştır. Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu ile Alt Komisyon ve Genel Kurulda kabul edilen önergelerden, redakte niteliği taşımayan ve Kanunun esasına yönelik olan değişikliklere yer verilmiştir.

Ülkemizde toplu iş ilişkilerine yönelik olarak çıkarılan 6356 sayılı Kanunun, genel gerekçe ve madde gerekçeleriyle birlikte ilgili yönetmeliklerinin bir araya toplandığı bu kitabın, konuya ilgi duyanlara, akademisyenlere, bürokratlara ve hukukçulara yararlı olmasını dileriz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

İÇİNDEKİLER

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	7
Genel Gerekçe	59
Madde Gerekçeleri	63
İlgili Yönetmelikler	111
İşkolları Yönetmeliği.....	113
Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik.....	161
Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik	169
Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik	177
Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği	185



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

**SENDİKALAR VE
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
KANUNU**



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU	
Kanun No: 6356	Kabul Tarihi: 18/10/2012
Tarih: 7/11/2012	Resmi Gazete: 28460

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 Bakanlığı,
- 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 Bakanlık,

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

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

e) İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününe yönetenleri,

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

g) Kuruluş: Sendika ve konfederasyonları,

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

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

ı) Üst kuruluş: Konfederasyonları,

i) Yönetici: Kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini,

ifade eder.

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

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

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

İKİNCİ BÖLÜM

Kuruluş Esasları ve Organlar

Kuruluş serbestisi

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

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

İşkolları

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

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

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

İşkolunun tespiti

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

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

(3) İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.

Kuruculuk şartları

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

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

Kuruluş usulü

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

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

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

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

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

Kuruluşların tüzüğü

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

a) Adı, merkezi ve adresi

b) Amacı

c) Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu

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

d) Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları

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

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

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

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

h) Demirbaşların satış ve 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 geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi

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

d) Yönetim Kurulu ve denetleme kurulunun ibrası

e) Bütçenin kabulü

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

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

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

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

ı) Birleşme veya katılma

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

j) Kuruluşun feshi

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

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

Genel kurulun toplantı zamanı

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

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

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

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

(5) Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

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

ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Genel kurulun toplantı ve karar yeter sayıları

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

(2) Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez.

(3) Genel Kurulun karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hâllerinde karar yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur.

Genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar

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

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

(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 kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer.

(6) Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme 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 kuruluşa üye olunamaz. Aksi hâlde sonraki üyelikler geçersizdir.

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

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

(4) Üye olma, üyelikten çekilme ve çıkarılma kararları, üst kuruluş tarafından bir ay içerisinde 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 kuruluşa katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşa kendiliğinden geçer.

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

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

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Güvenceler

İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi

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

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

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

kanunlarından doğan hakları saklıdır.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

MADDE 24 – (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimiminin 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 uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.

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

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

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

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

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

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

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

İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri

MADDE 27 – (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en

çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

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

(3) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini 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 başvurması üzerine, mahkeme kararıyla, alınan yardım Hazineye aktarılır.

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

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

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

Kuruluşların denetimi ve şeffaflık

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

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

olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

(3) Kuruluşlar; faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhâl 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) İçve 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 kuruluş ya da üyesi bulunduğu üst kuruluş; üst kuruluş üyesi değilse aynı nitelikteki bir üst kuruluş 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 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 yapıncaya 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 sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

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

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

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

(6) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

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

(8) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci 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 tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz.

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

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması

Yetki

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

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

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

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

Yetki itirazı

MADDE 43 – (1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Yetki belgesi

MADDE 44 – (1) Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi

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

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

Toplu görüşmeye çağrı

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

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

(3) Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekları 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 başvurusu 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 üyelere 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 dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

(2) Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

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

Grev ve lokavtın ertelenmesi

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

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 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 olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur.

Kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler

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

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

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

(4) Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev ve lokavt kararının bildirilmesinden itibaren üç iş günü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tabi tutulamaz.

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

Grev hakkının ve lokavtın güvencesi

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

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

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

Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi

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

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

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

İşçi alma ve başka işe girme yasağı

MADDE 68 – (1) İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67 nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve 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 sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

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

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

Kanuni grev ve lokavtın konut haklarına etkisi

MADDE 69 – (1) İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi

tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez.

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

(3) İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya 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 devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

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

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

Tespit davası

MADDE 71 – (1) Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemedен 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

lokavtn iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığı tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtn durdurulmasına karar verilir.

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

Grev ve lokavtı sona erdirmeye kararı

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

(2) Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, 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. **(Ek cümle: 10/1/2013-6385/20 md.)** Ancak, en son yayımlanan 2009 istatistiğinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarının 7/11/2012 tarihinde ve sonraki bu fıkraya

göre yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına 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) SAYILI 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 kağıt
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 antrepoluluk
17	Sağlık ve sosyal hizmetler
18	Konaklama ve eğlence işleri
19	Savunma ve güvenlik
20	Genel işler



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

GENEL GEREKÇE

2010 yılında 5982 sayılı Kanunla Anayasada yapılan değişiklik, sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir durum ortaya çıkarmıştır. Bu değişiklikler kapsamında toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunların özgürlükçü bir tutumla ele alınması kaçınılmaz olmuştur.

Gelinen noktada, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir. Dahası bu kanunlarda yapılan kısmi değişiklikler bir bütünlük arz etmediğinden uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde yeteri kadar başarılı olamamıştır. Çoğu zaman özgürlükçü bir yaklaşımla getirilen bu değişiklikler kanunların değiştirilmeyen diğere maddeleri içinde anlamsız hâle gelmiştir. Dolayısı ile yapılması gereken Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapmaktır.

Belirtilen gerekçelerle bu Kanun, Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir. Kuşkusuz ILO normları, Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler Kanunun hazırlık safhasında dikkate alınmıştır. Ayrıca daha önce hazırlanan tasarı ve tekliflerden de yararlanılmıştır.

Türkiye'nin ILO'ya üye olduğu 1932 yılından günümüze değin, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, Türkiye-ILO ilişkilerinde belirgin rol oynamıştır. Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO'nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak, Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi

olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir. Kanunda, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5 inci maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6 ncı maddesi başta olmak üzere birçok hükmü de dikkate alınmıştır.

Kanun kapsamında; çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi ilk kez Türk endüstri ilişkileri sisteminde tanımlanmıştır. Sendikaların kuruluşu, organları, faaliyetleri ve işleyişleri, toplu iş ilişkileri alanı olan toplu iş sözleşmesinin düzeyi, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmesinin bağitlanması Kanunun düzenleme alanlarını oluşturmuştur.

Kanun, sendikaların iç işleyişini özgürce düzenlemelerini öngören 87 No.lu Sözleşmenin ruhuna uygun olarak sendikaların kuruluşunda ve faaliyetlerini düzenlemelerinde kendi iradelerine öncelik tanımıştır. Bu bağlamda pek çok konunun düzenlenmesi sendika tüzüklerine bırakılmıştır.

İşkollarının sayısı dünyadaki uygulamalar dikkate alınarak azaltılmış ve yeniden düzenlenmiş, sendikaların yetki tespitinde karşılaştıkları sorunların aşılması amacıyla işkolu tespitinin yetki uyuşmazlıklarında bekletici mesele yapılmasına son verilmiştir. İşçi sendikasına üyelikte ve üyelikten ayrılmada öngörülen noter koşulu kaldırılmıştır. Ayrıca sendikaların kuruluşunda öngörülen bilgi ve belgeler azaltılmış, kurucuların beyanları esas alınmıştır.

Sendikaların faaliyetleri ile ilgili olarak 2821 sayılı Kanunda yapılan sınırlamalar kaldırılmış, bu alandaki bütün yetkiler sendika organlarına ve tüzüklerine bırakılmıştır. Kanun, özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde, Türk çalışma hayatının evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, serbest toplu pazarlık düzeni ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkını yeniden düzenlemektedir. Bu kısımda, başta iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları olmak üzere, toplu sözleşme düzenine ilişkin birçok konuda yeni düzenlemeler getirilmektedir.

Kuşkusuz, bu düzenlemeler yapılırken, ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri ile AB normları dikkate alınmıştır. Kanunun hazırlık safhalarında yargı içtihadı, doktrindeki eleştiriler ve sosyal tarafların talepleri de göz önüne alınmıştır. Bu niyet temelinde, Kanunun bu kısmında, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile grev ve lokavt alanında önemli değişiklikler yapılmıştır. Daha önce yargı içtihadı ile uygulama alanı bulan grup toplu iş sözleşmesi, kanunda tanımlanmış ve uygulama alanı genişletilmiştir. Böylece bir işkolunda birden fazla tarafla toplu iş sözleşmesi bağtlayabilme imkânı tanınmıştır. Öteden beri yargıyı sürekli meşgul eden işletme toplu sözleşmesinin uygulandığı bir işyerinin başka bir işverene devri durumunda birden fazla toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkması hâlinde hangi sözleşmenin uygulanacağı sorunu ortadan kaldırılacak şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Türkiye'yi sürekli ILO gündemine taşıyan işkolu barajı yüzde üçe düşürülmüştür. İşyeri düzeyindeki yarıdan fazla üye olma ilkesi korunmuş, işletme düzeyinde ise baraj yüzde kırka indirilmiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde yetki, müzakere süreci ve arabuluculuk safhaları korunmakla beraber sadeleştirilerek yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerle toplu pazarlık safhasının her aşamasında işçi sendikaları aktif taraf olarak öngörülmüştür. Daha önce üç yöntemle gerçekleşen olağan arabuluculuk safhası teke indirgenmiştir. Ancak tarafların gönüllü uzlaştırma mekanizmalarına başvurma yolları açık tutulmuştur. Daha önce de Türk hukukunda yer almasına rağmen pek etkin kullanılmayan özel hakem mekanizmasının gönüllü uzlaştırma ve arabuluculuk mekanizması olarak kullanılması öngörülmüştür. Yüksek Hakem Kurulunun yükü azaltılmıştır.

Öteden beri Türk iş hukukunda devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanı yeniden düzenlenmiştir. Kanunî grev ve lokavt 2010 Anayasa değişikliği paralelinde tanımlanarak, grev yasaklarının alanı daraltılmıştır. Grev ve lokavt yasakları hayatî nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır. Bu Kanunla, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık hakkı ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü, evrensel ilkeleri dikkate alınarak düzenlenmiştir.



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU**MADDE GEREĞÇELERİ**

MADDE 1- Maddede, Kanunun amacı açıklanmaktadır.

TBMM Genel Kurulu

“Toplu İş İlişkileri Kanunu” Tasarısının adı; Kanunun ikinci ve yedinci bölümleri arasındaki hükümlerin sendikal kuruluşlarla ilgili olması nedeniyle “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” olarak değıştirilmiştir.

MADDE 2- Maddede, Kanun içerisinde geçen bazı kavramlar tanımlanmıştır. Bu Kanunda ilk kez grup toplu iş sözleşmesinin tanımına yer verilmiştir. Ayrıca ülkemiz mevzuatında bugüne kadar yer almayan çerçeve sözleşmelere imkân tanınmıştır. Bu kapsamda, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına bağı işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde sadece kendi üyelerini kapsayan isteğe bağı olarak çerçeve sözleşmeler yapılabilecektir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, Bakanlık, görevli makam ve yetkili mahkeme kavramlarının tanımı yapılmıştır. Maddede işçi, işveren ve işyeri tanımları için 4857 sayılı İş Kanununa yollama yapılmıştır. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanununa atıf yapılmış olsa da bu Kanunda belirtilen tanımlar İş Kanununun kapsamıyla bağı olmaksızın genel olarak ifade edilmiş olması nedeniyle diğeri iş kanunları ile Borçlar Kanununa tabi olan işçi ve işverenler de bu Kanunun kapsamında olacaktır. Zira, İş Kanununda işçi ve işverenin tanımı “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliğı olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir” biçiminde yapıldıktan sonra Kanunun 8 inci maddesinde “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğeri tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekilde tabi değildir” hükmüne yer verilmiştir. Böylelikle Kanunlar arasında tanım birliğı sağlanmıştır. Ayrıca işçi sayılmayan ve iş sözleşmesi dışında bağımsız olarak ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, tellallık, yayın,

komisyon ve ortaklık payını bedeni ve fikri emek sunmak suretiyle adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de sendika kurabilmelerine ve sendikalara üye olmalarına imkân tanınmıştır. 5253 sayılı Dernekler Kanunundaki düzenleme esas alınarak sendikaların en az yedi gerçek veya tüzel kişi ile kurulacağı hükmü getirilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

İşveren vekilliğinin suiistimalini önlemek amacıyla, maddenin birinci fıkrasının (e) bendinde yer alan “yardımcılarını” ibaresi “yardımcılarından birini” olarak değiştirilmiş, dördüncü fıkrasında geçen “ikinci kısmı” ibaresi “ikinci ila altıncı bölümler” şeklinde değiştirilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

Maddenin birinci fıkrasının (e) bendinde işverenin yardımcılarından sadece birinin işveren vekili olmasının uygulamada sıkıntılara yol açacağı gerekçesiyle “ile bunların yardımcılarından birini” ibaresi çıkartılmıştır.

MADDE 3- Maddede, Türk hukukuna hâkim olan “serbest kuruluş ilkesi” belirtilmiştir. Maddede sendikaların ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve uygulandığı biçimde işkolu esasına göre kurulacağı belirtilmiş, kamu işveren sendikaları için, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması koşulu aranmamıştır.

MADDE 4- Maddede sendikaların kurulabileceği işkolları düzenlenmiştir. Atf yapılan ekli (1) sayılı Cetvelde, dünyadaki uygulamalar dikkate alınarak, sendikaların kurulabileceği ve faaliyette bulunabileceği onsekiz işkolu sayılmıştır. Bir işyerinin girdiği işkolu bu işyerinde yürütülen asıl işe göre belirlenir. İşyerindeki yardımcı işler de asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılır. Bir işyerinde yürütülen yardımcı işin alt işveren tarafından üstlenilmesi halinde, bu iş artık asıl işveren yönünden yardımcı iş olarak kabul edilemez. Bu işler alt işveren bakımından asıl iş kabul edilir ve işkolu buna göre belirlenir. Maddede ayrıca, işkollarına giren işlerin neler olabileceğinin işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşleri alınarak ve uluslararası

normlar göz önünde bulundurularak Bakanlık tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Maddenineki(1) sayılı cetveline, iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası normlar ve ülke gerçekleri çerçevesinde işkollarının yeniden düzenlenmesi amacıyla; 1 numaralı işkolundan “gıda”nın çıkarılarak 2 nci işkolu olmak üzere “Gıda sanayi” olarak eklenmiş, 10 uncu işkolundan “eğitim ve güzel sanatlar”ın çıkarılarak 11 inci işkolu olarak eklenmiş, 16 ncı işkolundan “ardiye ve antrepoculuk”un çıkarılarak “Liman” ile birlikte 18 inci işkolu olarak eklenmiş ve 16 ncı işkolunu adı “Taşımacılık” olarak değiştirilmiş, hem yapılan işin niteliği hem de ayrı bir kanunla düzenlenmiş olması dikkate alınarak “Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı” işkolu 17 nci işkolu olarak eklenmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

Maddenin ekindeki (1) sayılı cetvelde, işkolları iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası normlar ve ülke gerçekleri dikkate alınarak, 10 No’lu işkolu “Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” olarak değiştirilmiş, bu çerçevede, 11 No’lu işkolu (1) sayılı cetvelden çıkarılarak işkollarının buna göre teselsül ettirilmiştir

TBMM Genel Kurulu

Maddenin ekli (1) sayılı cetvelde yer alan 16 No’lu işkolu “Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk” olarak değiştirilmiş, 17 No’lu işkolu metinden çıkartılmıştır. Değişiklik gerekçesinde, işkollarının iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası normlar ve ülke gerçekleri dikkate alınarak yirmi işkolu olarak düzenlendiği belirtilmiştir.

MADDE 5- Maddede işkolunun tespiti düzenlenmiştir. Birinci fıkrada, bir işyerinin girdiği işkolunun tespitinin Bakanlık tarafından yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahkemede kararın yayımından itibaren onbeş gün içinde dava açabilirler. İkinci fıkraya göre, işyeri veya işletme için yeni dönem yetki sürecinin başlamış olması halinde, yetki başvurusundan sonraki işkolu değişikliğine ilişkin Bakanlık tespiti veya mahkeme kararı mevcut veya yapılacak toplu iş sözleşmesini etkilemeyecek,

işkolu değışikliğı bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değışikliğı tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak, işkolu tespiti talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacak, işkolu değışiklikleri yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinin uygulamasını etkilemeyecektir. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir.

MADDE 6- Maddede, sendika kurucusu olabilme koşulları düzenlenmiştir. Kurucu olabilmek için aranan nitelikler sınırlı tutularak, sendika kuruculuğı için önceden aranan Türk vatandaşı olma, işkolunda fiilen çalışma gibi koşullar kaldırılmıştır. Böylece, Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) ülkemize yaptığı değerlendirmeler sonrasında “Sendika kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı olma” koşulunun 87 sayılı Sözleşmeye aykırı olduğu yönündeki görüşüne uyum sağlanmıştır.

TBMM Genel Kurulu

Maddenin birinci fıkrasının ilk cümlesinde geçen “fiil ehliyetine sahip” ibaresinden sonra gelmek üzere “ve fiilen çalışan” ifadesi eklenerek, kuruculukta fiilen çalışma şartı getirilmiştir.

MADDE 7- Maddede sendikaların kuruluş usûlü düzenlenmiştir. Sendika ve üst kuruluşun kuruluşu kolaylaştırılmış ve kurucuların tüzükle birlikte vermeleri zorunlu belgeler bakımından “kurucu olabilme koşullarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları” yeterli görülmüştür. Kuruluş ilanının Bakanlık tarafından internet ortamında yapılması ön görülmüştür. Tüzük ve belgelerde eksiklik ya da kanuna aykırılık olması halinde, doğrudan mahkemeye başvuru yerine, valiliğın bir ay içerisinde eksiklikleri gidermesini ya da kanuna aykırı düzenlemelerin giderilmesini istemesine imkân sağlanmıştır. Kuruluşların bu süre içerisinde eksiklikleri gidermemesi veya kanuna aykırılığı düzeltmemesi halinde ise Bakanlık ve ilgili valiliğın başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurusu hükümde düzenlenmiştir.

MADDE 8- Maddede, kuruluşların tüzüklerinde bulunması gereken hususlar bentler halinde sayılmıştır. Kuruluşlar maddede belirtilmeyen hususlarda gerekli gördüğü konuları da tüzükleri ile düzenleyebilirler.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Oy kullanımına ilişkin konuların kuruluşların tüzüklerinde yer almamasının sorunlara yol açabileceği gerekçesiyle, birinci fıkranın (e) bendine “görev ve yetkileri” ifadesinden sonra gelmek üzere “üye ve delegelerinin oy kullanmaları” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 9- Maddede kuruluşların organlarına ilişkin ortak hükümler düzenlenmiştir. Kuruluşun ve şubelerin genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olmak üzere en az dört organdan oluşacağı belirtilmiştir. Bu kurullardan, genel kurul dışında kalan kurulların üye sayılarının üçten az dokuzdan fazla, konfederasyonların yönetim kurullarının ise beşten az on dokuzdan fazla olamayacağı maddede düzenlenmiştir. Şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları ise üçten az beşten fazla olamayacaktır.

Maddenin ikinci fıkrasında kuruluşların belirtilen organlar dışında ihtiyaçlarına göre başka organlar da kurabilecekleri ancak genel, yönetim, disiplin ve denetleme kurullarının görev ve yetkilerini bu organlara devredemeyecekleri belirtilmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrasında; kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6 ncı maddede belirtilen kuruculuk koşullarına sahip olmak gerektiği belirtilmiştir. Bu koşullara sahip olmayan birine görev verildiğini tespit eden valilik veya Bakanlığın idari bir kararla kuruluş üzerinde herhangi bir tasarruf veya cezai yaptırım uygulamasına yer verilmemiş; bunların iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye başvuruları usûlü kabul edilmiştir. Koşullara sahip olmamasına rağmen genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin bu görevlerine mahkemece son verilecektir. Madde metninde valilik veya Bakanlığın mahkemeye müracaat edebileceği hükmüne yer verilmiştir. Kuruluşların üyeleri ile diğer ilgililer doğrudan dava açmak yerine valilik veya Bakanlığa müracaat ederek bunları dava açmaları konusunda harekete geçirebileceklerdir. Mahkemenin kararının kesin olduğu belirtilerek, koşullara sahip olmayan kişinin kuruluş organındaki görevine son verilmesine ilişkin hükmün temyiz tabi

olmadığı belirtilmiştir.

Maddenin dördüncü fıkrasında, genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin ad ve soyadları, tüzük değişiklikleri ile açılan veya kapatılan şubelerin ilgili valiliğe bildirileceği ve bunların 7 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen usûlle ilan edileceği belirtilmiştir. Böylece ilgili valilik bunları Bakanlığa bildirecek ve Bakanlık internet ortamında ilan edecektir.

Maddenin beşinci fıkrasında, genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 6 ncı maddede sayılan suçlardan biri ile mahkûm olmaları halinde görevlerinin kendiliğinden sona ereceği hükmüne yer verilmiştir.

Maddenin altıncı fıkrasında, milletvekili ya da belediye başkanı seçilen kuruluş ve şube yöneticilerinin görevlerinin kendiliğinden son bulacağı düzenlenmiştir.

Son fıkra ile tüzükte daha yüksek bir nisap öngörülmemişse genel kurul dışında kalan organların toplantı nisabı kurul üye sayısının; karar nisabı toplantıya katılanların salt çoğunluğu olacaktır belirtilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Milletvekili veya belediye başkanı seçilmesi halinde görevi sona erecekler arasına yönetim kurulu üyelerinin yanı sıra denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin de eklenmesi amacıyla, maddenin altıncı fıkrasında yer alan “yöneticilerinin” ibaresi kaldırılarak “yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin” ibaresi eklenmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

Konfederasyonların yönetim kurulunda her işkolundan bir sendikanın temsil edilebilmesine imkan tanımak amacıyla maddenin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde geçen “ondokuzundan” ibaresi “yirmiikiden” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 10- Maddede genel kurulun oluşumu düzenlenmiştir. Kuruluşların genel kurulunun tüzüklerinde belirtilen şekilde üye veya delegelerden oluşacağı belirtilmiştir. Böylece üyenin belirli bir sayıyı aşması halinde genel kurulun delege esasına göre oluşacağına ilişkin hükme son verilmiş olup, bu husus kuruluşun tüzüğüne bırakılmıştır.

Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin bu sıfatla kendi genel kurullarına doğal delege olarak katılacakları belirtilmiştir.

Kuruluşun genel kurulu için delege olarak seçilen üyenin delegelik sıfatının bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam edeceği belirtilmiştir. Bu suretle iki genel kurul arasında toplanacak olan olağanüstü genel kurula, şube olağan genel kurulunda seçilen delegelerin katılacağı belirtilerek uygulamadaki tereddütler giderilmiştir.

Delege seçiminin esaslarının kuruluşun tüzüğü ile belirleneceği, ancak kuruluşların tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümlerin konulamayacağı vurgulanmıştır.

MADDE 11- Maddede genel kurulların görev ve yetkileri düzenlenmiştir. Kuruluş yöneticilerinin ücret, tazminat ve sosyal haklarının bütçe içerisinde belirtilmesi yerine kuruluş içi denetimin sağlanması ve şeffaflık ilkesi gereğince genel kurulda karara bağlanacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrıca aynı türden olmak şartıyla kuruluşların başka kuruluşlarla birleşmesi veya katılmasına karar vermeye genel kurul yetkili kılınmıştır.

MADDE 12- Maddede genel kurulların toplantı zamanı düzenlenmiştir. Maddenin ilk fıkrasında kuruluşların ilk genel kurullarını tüzel kişiliğin kazanılmasından veya şubelerin kuruluşundan itibaren altı ay içinde yapmaları gerektiği düzenlenmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında, kuruluşların olağan genel kurullarını en geç dört yılda bir toplamaları gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca “en geç” deyimini kullanılmak suretiyle kuruluşların genel kurullarını dört yıldan daha kısa sürede toplayabilmelerinin mümkün olduğu belirtilmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrasında iki genel kurul toplantısı arasındaki faaliyet, hesap ve denetleme raporları ile gelecek döneme ait bütçe teklifinin genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden onbeş gün önce gönderilmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir.

Maddenin dördüncü fıkrasında, genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine, yönetim ve denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde olağanüstü genel kurulun altmış gün içinde yazılı istekteki konuları görüşmek üzere toplanması gerektiği

belirtmiştir. Bununla üye veya delegelerin yazılı taleplerine rağmen genel kurulun toplanma sürecindeki belirsizlik giderilmiştir. Ayrıca üye veya delegelerin yazılı olarak talep ettikleri hususların olağanüstü toplantıda görüşülerek karara bağlanmasının zorunlu olduğu vurgulanmıştır. Uygulamada seçimi kaybeden grubun beşte bir delege imzasını toplayıp hiçbir gerekçe göstermeden olağanüstü genel kurul talebinde bulunması her zaman karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle üye ve delegeler tarafından yapılacak olağanüstü genel kurul isteklerinin “iyi niyet kuralına” uygun haklı veya geçerli bir nedene dayandırılması veya olağanüstü genel kurul isteminin olağan genel kurul ile çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması aranmıştır. Olağan genel kurul tarihine altı aydan az bir zaman kalması durumunda olağanüstü genel kurula gidilmeyecek, ancak olağanüstü toplantı talebine konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınarak görüşülecektir.

Maddenin altıncı fıkrasında, kuruluş yönetim kuruluna bu madde ile verilen yetki ve sorumlulukların kanuna uygun olarak kullanmamasının yaptırımı düzenlenmiştir. Kuruluş veya şube yönetim kurullarının ilk genel kurulunu altı ay içinde toplantıya çağırması, en geç dört yılda bir veya tüzükte daha kısa bir süre öngörülmesi halinde tüzüklerinde belirtilen sürede olağan genel kurul toplantılarının yapılmaması, yönetim ve denetleme kurulunun veya üye ya da delegelerin beşte birinin yazılı isteğine rağmen altmış gün içinde olağanüstü toplantının yapılmaması gibi maddede belirtilen hükümlere aykırı hareket eden kuruluş veya şube yönetim kurulu üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme kararıyla işten el çektirilecektir. Bu takdirde mahkeme genel kurulu en kısa sürede toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin edecektir.

MADDE 13- Maddede, genel kurulun toplantı nisabı tüzüklerinde aksine hüküm yer almadıkça üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğu olarak belirtilmiştir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok onbeş gün sonra yapılacak ve bu toplantı için üye veya delege tam sayısının üçte biri yeterli olacaktır.

İkinci fıkrada, delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmalarının engellenemeyeceği belirtilmiştir.

Son fıkrada, genel kurulların karar nisabı düzenlenmiştir. Buna göre genel kurulların karar nisabı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamayacaktır.

Ayrıca genel kurulda alınacak bazı kararlarda daha yüksek bir karar nisabı getirilerek, kuruluşların tüzüklerinde daha yüksek bir nisap tespit edilmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluş kurma, üst kuruluşlara üyelik ve çekilme, uluslararası kuruluşlara üyelik ve çekilme hallerinde karar nisabı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğu olduğu belirtilmiştir.

MADDE 14- Maddede genel kurullarda yapılacak seçimlere ilişkin usûl ve esaslar düzenlenmiştir.

Maddenin birinci fıkrasında seçimlere ilişkin temel kurala yer verilmiştir. Genel kurullarda delege seçimi ile yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurullarına üye seçimleri yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacaktır.

Maddenin ikinci fıkrasında, toplantıdan önce seçim kurulu başkanlığına yapılacak müracaat düzenlenmiştir. Madde metninde toplantı tarihinden en az onbeş gün önce listenin seçim kurulu başkanlığına verileceği belirtilmiş olup, hâkimin incelemesi için ihtiyaç duyacağı süre düşünülerek kuruluş veya şubenin onbeş günden önce de listeyi seçim kurulu başkanlığına verebilmesinin mümkün olacağı ifade edilmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrasında hâkimin üye veya delegeleri belirleyen listeyi incelemesi ve onaylaması ile listenin ilanı düzenlenmiştir. Kuşkusuz hâkim bu incelemeyi yapabilmek için kuruluşun tüzüğüne de ihtiyaç duyacaktır. Madde metninde belirtilmemiş olsa da listelerle birlikte kuruluşun tüzüğü de seçim kurulu başkanlığına verilecektir. Hâkim buna göre seçime katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeyi inceleyerek ilan edilmek üzere ilgili kuruluş veya şubeye verecektir. Listeler en az üç gün süre ile askıda kalacaktır.

Maddenin dördüncü fıkrasında ilan edilen listeye itirazlar ile bu itirazların karara bağlanması ve listenin kesinleşmesi düzenlenmiştir. Üçüncü fıkraya göre ilan edilen listeye ilan süresi içerisinde itiraz

edilebilir. İtirazlar bu süre içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacaktır. Yapılacak itirazlar esas itibariyle listeye ilişkin olacaktır. Bu nedenle listede ismi yer alan bir kişinin üye veya delege olmadığı ya da üye veya delege olan bir kişinin isminin listede yer almadığına ilişkin itiraz yapılabilecektir. Seçim kurulu başkanlığı bu itirazları en geç iki gün içinde inceleyerek kesin olarak karara bağlayacaktır. Hakim bu itirazı karara bağlayabilmek için gerekirse kuruluş veya şubenin yetkili organının üyeliğe kabul kararı veya delege seçimine ilişkin belgeleri isteyecektir. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hâkim tarafından onaylanarak ilgili kuruluş veya şubeye gönderilecektir.

Maddenin beşinci fıkrasında, seçim sandık kurulunun oluşturulması ve görevi düzenlenmiştir. Seçim kurulu başkanlığı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki üye belirleyerek seçim sandık kurulunu yedek başkan ve üyeleri ile birlikte oluşturacaktır. Seçim sandık kurulu, seçimlerin yapılması ve oyların tasnifi ile görevlidir.

Maddenin altıncı fıkrasında, aday listeleri düzenlenmiştir. Seçimlerde aday olanların listeleri başkanlık divanına verilecek ve divan bunları mühürlenmek üzere seçim kurulu başkanlığına verecektir.

Maddenin yedinci fıkrasında oy kullanılması düzenlenmiştir. Oy kullanmak isteyen kişinin listede adının yer alması gerekir. Kesinleşmiş listede adı yer almayan kişinin, üyelik veya delegelik belgesi ibraz etmek suretiyle adının listeye ilave edilmesi mümkün olmadığı gibi bu kişinin oy kullanması da mümkün değildir. Oy kullanmak isteyen kişi resmi kimlik belgesi ibraz etmekle yükümlüdür. Resmi kimlik belgesi nüfus cüzdanı, ehliyet, pasaport ve evlenme cüzdanı gibi mevzuatta tanımlanmış kimlik belgeleridir. Bu belgelerin yanında ayrıca üyelik belgesi aranmayacaktır. Resmi kimlik belgesi olmadan oy kullanılamayacaktır. Bu nedenle kişinin yalnızca ilgili kuruluş veya şube tarafından düzenlenmiş üye kartı ile oy kullanması mümkün değildir. Resmi kimlik belgesini ibraz eden ve listede adı yer alan üye veya delege listeyi imzalayarak oyunu kullanacaktır. Oylar, oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilen adayları gösterir seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara

yazılan oylar geçersiz sayılacaktır. Oylar, daha önceden başkanlık divanı tarafından ilan edilen sürede kullanılır.

Maddenin sekizinci fıkrasında seçim sonuçlarının tespiti ve duyurulması düzenlenmiştir. Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit edilecek ve bir örneği seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulacaktır.

Maddenin dokuzuncu fıkrasında, kullanılan oylar ve diğer belgelerin seçim kurulu başkanlığına verilmesi ve seçim sonuçlarının ilanı düzenlenmiştir. Kullanılan oylar ve diğer belgeler ile tutanağın bir örneği üç ay süreyle saklanmak üzere seçim kurulu başkanlığına verilecektir. Seçim sonuçları seçim kurulu başkanlığı tarafından derhal ilan edilecek ve ayrıca ilgili kuruluş veya şubesine bildirilecektir.

Maddenin onuncu fıkrasında, seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçların, kamu görevlilerine karşı işlenmiş gibi cezalandırılacağı düzenlenmiştir.

Maddenin onbirinci fıkrasında, seçimde görev alan seçim kurulu ve seçim sandık kurulu üyelerine, 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda belirtilen esaslara göre ilgili kuruluşça ücret ödeneceği düzenlenmiştir.

MADDE 15- Maddede seçimlere itiraz hususu düzenlenmiştir. Seçimlere itiraz, seçimlerin 14 üncü madde hükümlerine aykırılık, seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulamalar iddiasıyla yapılabilecektir. Seçimlere itiraz seçim kurulu başkanlığınca seçim sonuçlarının ilan edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde yapılacaktır. Bu süre hak düşümü süresidir. Seçimlere itiraz bu süre içerisinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılacaktır. Mahkeme, seçimlerin iptaline karar vermesi halinde seçimlerin yenileneceği tarihi de tespit ederek ilgili kuruluş veya şubesine bildirecektir. Belirtilen günde sadece seçim yapılacak ve bu seçimde de 14 üncü madde hükümleri uygulanacaktır. Bunun sonucunda yapılan yeni seçimlere de aynı şekilde itiraz mümkündür.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Genel kurulun veya seçimlerin iptaline karar verilmesi halinde atanacak kayyımın görev süresinin belirlenmemiş olmasının iptal işlemi nedeniyle oluşan belirsizliğin uzamasına sebebiyet verebileceği

dikkate alınarak, kayyımın görevlerini tamamlaması gereken sürenin mahkemece belirlenebilmesi için maddenin üçüncü fıkranın sonuna “ve görev sürelerini belirler.” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 16- Madde genel kurul dışında yapılan delege seçimlerini düzenlemiştir. Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri sendika tüzüğü hükümlerine göre serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre yapılacaktır. Sendika tüzüklerinde buna aykırı hükümler konulamayacaktır. Tüzük hükümleri demokratik esaslara aykırı olamayacağından delege veya aday olmayı güçleştiren hükümlere geçerlilik tanınmayacaktır. Seçim sonuçlarının ilanından itibaren iki gün içinde ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye müracaat ederek itiraz edebilecektir. Mahkeme bu itirazları kesin olarak karara bağlayacaktır.

MADDE 17- Maddede sendika üyeliğinin kazanılması düzenlenmiştir. İşçi sendikasına üye olma hakkı tüm bağımlı çalışanlara tanınmıştır. Sürekli ve bağımlı biçimde çalışan ancak iş sözleşmesi dışında bağımsız olarak ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, tellallık, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de sendikaya üye olmaları sağlanmıştır.

İşçi sendikasına üyelik, onbeş yaşının tamamlanmasına bağlanarak 4857 sayılı Kanunda belirlenen asgari çalışma yaşı ile paralellik sağlanmıştır. İşveren sıfatı için bir asgari yaş öngörülemediğinden bu grubun üyeliği genel hükümlere bırakılmıştır.

Üyelik ilişkisinin kurulmasında uluslararası normlara uygun olarak liberal bir anlayış benimsenmiştir. Üye olmak veya olmamak serbestisi tanınmıştır. Aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde ikinci bir işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olmasının önü açılmıştır. Düzenleme, esnek zamanlı çalışanlara, aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapması durumunda birden çok sendikaya üye olma imkânı getirmeyi amaçlamaktadır.

Üyelik işlemlerinde noter koşulu kaldırılarak basit, kolay ve ekonomik bir yönetim yer verilmiştir.

Üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine işçinin e-Devlet kapısı üzerinden sendikaya üyelik talebinde bulunması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet

kapısı üzerinden kazanılacaktır. Üyeliğe başvuru ancak tüzükle belirlenebilecek organ tarafından değerlendirilecek, red kararına mahalli mahkemede itiraz edilebilecek, ancak mahkeme kararı temyiz edilemeyecektir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Üyelik talebinin reddine karşı açılan davanın lehe sonuçlanması halinde mahkeme kararının kesinleştiği tarihten itibaren üyeliğin kazanılmış sayılmasının, red kararı ile mahkeme kararının kesinleştiği tarih arasında üyenin mağduriyetine sebep olacağı ve bu nedenle mahkeme kararının geriye yürütülmesini teminen, maddenin beşinci fıkrasının son cümlesinde yer alan “mahkeme kararının kesinleştiği” ibaresi “red kararının alındığı” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 18- Maddede, üyelerden alınacak aidatların, sendika tüzüklerinde belirtilen usûl ve esaslara göre genel kurul tarafından belirleneceği hükme bağlanmıştır.

Üyelik ve dayanışma aidatında kaynakta kesme yöntemi, yetkili işçi sendikasının işverene yapacağı yazılı talebe bağlanmıştır. Ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili sendikaya ödemeyen işverenler bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlü olacaktır.

Üyelik aidatının tahsiline ilişkin usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenecektir.

MADDE 19- Maddede sendika üyeliğinin sona ermesi düzenlenmiştir. Üye kalmak veya üyelikten ayrılmak bireysel sendika özgürlüğünün bir unsurudur. Üyelikte olduğu gibi çekilmede de işlemler basitleştirilmiştir. Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme talebinde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilecek, çekilme bildirimi elektronik ortamda eşzamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşacaktır.

Çekilme kararının sendikaya tebliğini izleyen bir ay içinde bir başka sendikaya üyelik başvurusu kabul edilse bile üyelik ilişkisinin bir ayın sonunda geçerli olması, sendika güvenliğinin korunması ve resmi kayıtların güncellenmesi amaçlanmaktadır.

Üyelik sıfatının kazanılması ve kaybedilmesi ile ilgili uyuşmazlıkların ilk derece mahkemelerde kesin olarak karara bağlanması benimsenmiştir.

Maddede, üye olabilmek için aranan işçilik koşulu ortadan kalkmasına rağmen üye sıfatının devam ettiği haller sayılmış, üyeliğın ancak ve sadece askerlik halinde askıya alındığı belirtilmiştir. Ayrıca bir yıla kadar işsiz kalmanın üyeliğı sona erdirmeyeceğı hükmüne yer verilerek, bu konuya ilişkin uygulamadaki tereddütler giderilmiştir.

Üyeliğın kazanılması ve kaybedilmesine ilişkin işlemler hakkında bir yönetmelik çıkarılması uygulama birliğı sağlayacak, tereddütleri giderecektir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Emekli olarak işten ayrılmasına rağmen üyeliğı devam edebilecekler arasına sendika ve şubelerindeki yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin yanı sıra konfederasyondakilerin de eklenmesi amacıyla maddenin altıncı fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan “sendika veya” ifadesi “kuruluş ve” şeklinde değıştirilmiştir.

MADDE 20- Maddede üst kuruluşlara üyelik düzenlenmiştir. Üst kuruluşlara üyelikte (başvuru, kabul, birden çok üyelik, bildirim yükümü gibi) bireysel sendika üyeliğinde benimsenen ilkeler geçerlidir. Üyelik başvurusu yapma kararı ancak genel kurul tarafından verilebilecektir.

MADDE 21- Maddede işçi ve işveren kuruluşlarının uluslararası mesleki örgütlere üyeliğı düzenlenmiştir.

MADDE 22- Maddede kuruluşların birleşmesi ve birbirlerine katılması düzenlenmiştir. Kuruluşların aynı nitelikteki bir kuruluşa katılma ve aynı nitelikteki bir kuruluşla birleşmelerinde genel prensipler geçerlidir. Kendisine iştirak edilen veya yeni kurulan kuruluş, Bakanlığa yeni ve sona eren tüzel kişilik hakkında bildirimde bulunacaktır.

MADDE 23- Maddede sendika yöneticiliğı güvencesi düzenlenmiştir. İşçi kuruluşu yöneticiliğine seçildiğı için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıya alınarak iş ilişkisinin devamı sağlanmıştır. Yönetici seçilen işçiye dilerse iş sözleşmesinin derhal sona erdirmeye imkânı getirilerek kıdem tazminatına hak kazanması öngörülmüştür.

MADDE 24- Maddede işyeri sendika temsilciliğı güvencesi düzenlenmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Maddenin birinci fıkrası, 2821 sayılı Sendikalar Kanununda işyeri sendika temsilcisine diğer işçilerle aynı düzeyde güvence sağlayan düzenlemenin, daha etkili bir koruma sağlanmasını öngören ILO'nun 135 ve 138 sayılı Sözleşmeleri ile çelişmesi de dikkate alınarak, işyeri sendika temsilcisinin güvencelerini artırmak amacıyla "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." şeklinde yeniden düzenlenmiş; davaya ilişkin ikinci fıkrası, "Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir." ve işe iade halinde yapılacak ödemelere ilişkin üçüncü fıkrası, "Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır." eklenmiştir.

TBMM Genel Kurulu

İş ilişkisi kural olarak hem profesyonel hem de amatör sendika yöneticileri için devam ettiğinden, maddenin beşinci fıkrasında yer alan "işverenle iş ilişkisi devam eden" ibaresi "işyerinde çalışmaya devam eden" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 25- Maddede sendika özgürlüğünün güvencesi düzenlenmiştir. Bireysel sendika özgürlüğü bu Kanunun kapsamına giren bütün çalışanları kapsayacak şekilde güvence altına alınmıştır. Bu özgürlüğün işe girişte, çalışma koşulları ve çalışmaya son verilmesi hallerinde sendikal nedenle herhangi bir ayırım yapılması karşısında korunması gerekmektedir. Bu amaçla işe almada herhangi bir sendikaya üye olma ve olmama şartının getirilemeyeceği öngörülmüş ve toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularının düzenlendiği hükümler dışında işçiler arasında ayırım yapılması yasaklanmıştır.

Sendikal neden, işçilerin, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılması veya farklı bir işleme tâbi tutulması olarak tanımlanmıştır. Sendikal nedenle işten çıkarılma veya farklı işlem uygulanması halinde sendikal tazminat öngörülmüştür.

Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde, İş Kanununun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu üzerine, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşulu aranmaksızın işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir.

Sendikal nedenin ispat edilebilmesi bakımından fesih ile diğer ayrımcılık halleri arasında fark gözetilerek yeniden düzenlenmiştir.

Fesih halinde sendikal nedenin ispat yükümlülüğü işverene getirilmiştir. Ancak bu durumda işverene feshin sendikal nedene dayanmadığını değil, fesih işleminin nedenini ispat yükümlülüğü getirilmiştir.

Böylece 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci maddesinin kapsamı dışında bulunan hallerde de işveren feshin nedenini ispat ile yükümlü tutulmuştur. Fesih işleminin nedeninin işveren tarafından ispat edilmesi yeterli görülerek bunun bir “geçerli neden” ya da “haklı neden” olması koşulu aranmamıştır. Fesih nedeninin işverenin gösterdiği nedene dayanmayıp sendikal nedene dayandığının iddia edilmesi halinde ispat yükü yer değiştirmiştir.

Fesih dışındaki sendikal nedene dayanan ayrımcılık hallerinde ispat yükümlülüğü bunu iddia eden işçiye aittir. Ancak işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğu hallerde bu yükümlülük yer değiştirerek işverene yüklenmiştir. Bu durumda işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olacaktır.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Çalışanlar arasındaki sendikal örgütlenmenin artırılması amacı ile 4857 sayılı Kanun çerçevesinde tanınan sendikal tazminat davası açma hakkının otuz işçi ve asgari altı ay çalışma şartı ile sınırlandırılmasının çelişki oluşturması dikkate alınarak, iş sözleşmelerinin sendikal nedenlerle feshine karşı çalışanların korunması amacıyla maddenin

beşinci fıkrasının ilk cümlesine “İş Kanununun” ibaresinden sonra gelmek üzere “18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın” ibaresi eklenmiş; Ayrıca, sendikal tazminat alanların çifte tazminat alınmasını engellemek amacıyla fıkranın sonuna “Ancak sendikal tazminata karar verilmesi halinde 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilemez.” cümlesi eklenmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

Maddenin beşinci fıkrası, 4857 sayılı Kanundaki kavram ve terimler dikkate alınarak “Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia eden işçi, 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi şartı aranmaksızın, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 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 halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilemez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.” şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

TBMM Genel Kurulu

Maddenin, iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sendikal tazminat almasını düzenleyen beşinci fıkrasının ilk cümlesi, “Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir.” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 26- Maddede kuruluşların faaliyetleri düzenlenmiştir. Kuruluşların hangi faaliyetlerde bulunabileceklerinin belirlenmesinde tek tek bu faaliyetlerin sayılması yerine, bu konu kuruluşun tüzüklerine ve çalışma programlarına bırakılmış ve kuruluşların serbestçe faaliyette bulunması esası getirilmiştir. Ancak kuruluşlar faaliyetlerini üyeleri arasında eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına uymak suretiyle yerine getirmek zorundadır.

Sendika dışında konfederasyonlara da işçi ve işverenlerin menfaatlerini

İlgilendiren hususlarda üyelerini temsilen dava açma ve davayı takip ehliyeti getirilmiştir. Bu dava ehliyeti üyelerin veya mirasçılarının yazılı başvurusu üzerine verilen maddi vakalar için öngörülen dava ehliyetinden farklıdır.

İş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan haklar ile sosyal güvenlik haklarından üyelerini temsilen sendikanın açtığı davanın devamı süresince sendika üyeliğinin sona ermesi halinde, sendikanın dava ehliyetinin devam etmesi sağlanmıştır. Ancak, sendika üyeliği sona eren işçi veya işverenin yazılı onayı alınarak kişinin iradesi dışında temsili önlenmiştir.

Kuruluşların faaliyetlerini serbestçe yerine getirilmesi sağlanırken, yasak faaliyetlerin de kapsamı daraltılmaya çalışılmıştır. Doğal olarak kuruluşların tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunması düşünülemez. Bu husus tüzel kişilerin hak ve fiil ehliyeti ile ilgili olup, 4721 sayılı Kanun hükümlerine paralel düzenleme yapılmıştır. Ancak üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla örgütlenme özgürlüğüne hanel getirmeyecek nitelikte bazı faaliyetlerde bulunulması yasaklanmıştır.

Kuruluşların ticaretle uğraşması yasağı devam ettirilmiştir. Kuruluşun ticaretle uğraşması sendikal amaçla bağdaşmayacağı gibi 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre tacir niteliğini ve tacirlere mahsus hükümlerin uygulanması zorunluluğunu doğuracaktır. Kuruluşlar, genel kurul kararıyla nakit mevcutlarının yüzde kırkını aşmamak üzere sını ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapabileceklerdir.

Kuruluşların elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtması yasaktır. Ancak grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yardım yapmaları ile üyeleri ya da aile bireylerine eğitim amaçlı yardımlar bu yasak kapsamı dışında bırakılmıştır.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

Avrupa Birliğinin İş Hayatında Ayrımcılık Yapılarıyla Mücadeleye İlişkin 2006/54 sayılı Direktifi ve kuruluşların faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi gereği dikkate alınarak maddenin üçüncü fıkrasına son cümle olarak “Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.” ifadesi eklenmiştir.

MADDE 27- Maddede işyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri düzenlenmiştir. Sendikaların en önemli faaliyetleri işyerine ilişkin olup, bu faaliyetlerin en iyi şekilde yapılabilmesi ancak işyeri sendika temsilcisi aracılığıyla mümkündür. İşyeri sendika temsilcisinin sendikayı temsil dışında, mevzuattan kaynaklanan ve işyerinde sendika üyesi olmayan işçileri de kapsayan görevleri bulunmaktadır. Bu husus gözetilerek temsilcinin atanması yeniden düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikanın işyerinde temsilci atama hakkı mevcuttur. Yetkili sendikanın atadığı temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam edecektir.

Temsilcilerin seçimi konusunda sendikanın atama yetkisi korunmuştur. Ancak sendika içi demokrasinin güçlenmesi açısından sendikanın tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması halinde seçilen üyenin temsilci olarak atanabileceği belirtilerek sendikalara yol gösterilmiştir.

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri sadece sendika ile üyeleri arasındaki faaliyetlerle sınırlı bulunmamaktadır. Temsilci, işyeriyle sınırlı kalmak koşuluyla sendikaya üye olsun ya da olmasın bütün işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma koşullarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli ve yetkilidir.

İşyeri sendika temsilcisi olarak görevlendirilmek, işyerinde çalışmamayı haklı kılmaz. Bu durumda temsilci, temsilcilik görevini yerine getirirken işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı davranmamak zorundadır.

MADDE 28- Madde kuruluşların gelirlerini ve giderlerini düzenlemektedir. Kuruluşların özgürlüğü ve saflığı ilkesinin korunması amacıyla kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış almaları yasaklanmıştır. Aynı şekilde işçi kuruluşları, işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacaktır.

Maddede düzenlenen yardım ve bağış alma yasağının ihlali durumunda, üyelere birinin veya Bakanlığın başvurması üzerine mahkeme kararıyla alınan yardımın Hazineye intikal ettirilmesi öngörülmüştür.

Kuruluşların zorunlu giderlerini karşılamak için kasalarında tutacakları miktar dışında tüm nakdi gelirlerini bankaya yatırma zorunluluğu öngörülmüştür.

Kuruluşların gelirlerini bu Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamayacağı veya bağışlayamayacağı hükmü getirilmiştir.

Maddenin son fıkrası ile kuruluşlara nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak ve ilgili Bakanlıklara devredilmek kaydıyla eğitim, kreş, sağlık, rehabilitasyon ve spor tesisleri kurabilmeleri, yurtiçi ve yurtdışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımında bulunabilme imkanı tanınmıştır.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Maddenin üçüncü fıkrasında yer alan “Kuruluşlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlardan başka dış kaynaklardan Bakanlar Kurulundan izin almadıkça yardım ve bağış kabul edemez.” şeklindeki ikinci cümle “Kuruluşlar, yurtdışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilirler.” olarak değiştirilmiştir. Değişiklikle, Dernekler Kanunu ile paralellik sağlanarak, kuruluşların yurt dışındaki kuruluşlardan alacakları yardım ve bağışlar için sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirimde bulunmaları yeterli görülmüştür.

Ayrıca, 26 ncı maddenin birinci ve sekizinci fıkraları kapsamında kuruluşların ticari olmamak kaydıyla faaliyet serbestisine sahip olması ve inşa edilecek eğitim tesislerinin Hazineye devredilmesine gerek olmadığı dikkate alınarak, maddenin yedinci fıkrasında geçen “ve ilgili bakanlıklara devretmek” ile “eğitim, kreş, sağlık, kültür, sanat ve spor tesisleri kurabilir veya” ibareleri metinden çıkarılmıştır.

TBMM Genel Kurulu

Kuruluş özgürlüğü ve sendikada saflık ilkesi gereğince işçi kuruluşlarının yurt dışında kurulu işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşlarının ise işçi ve işçi kuruluşlarından bağış ve yardım almalarının engellenmesi amacıyla maddenin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinden sonra gelmek

üzere “Ancak, işçi kuruluşları yurtdışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.” cümlesi eklenmiştir.

MADDE 29- Maddede kuruluşların denetimi düzenlenmiştir. Kuruluşların denetimi, denetleme kurulları veya denetçiler tarafından yapılır. Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin en geç iki yıllık ve genel kurul dönemine ilişkin mali denetimlerinin ise 3568 sayılı Kanuna göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılması öngörülmüştür. Böylece mali konularda denetim bağımsız kişilerce yerine getirilecektir. Denetleme kurulu ve denetçilerin mali konular dahil her türlü faaliyete ilişkin denetim yetkisi devam etmektedir. Bağımsız denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır.

Kuruluşlar; faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını internet sayfalarında derhal yayınlayacaklardır.

MADDE 30- Maddede, kuruluşların tutmak zorunda oldukları defter, dosya ve kayıtlar maddeler halinde belirtilmiştir. Bu konuda bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür.

MADDE 31- Maddede, Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluşun mahkeme kararı ile kapatılması düzenlenmiştir. Sendika yöneticilerinin bireysel davranışları nedeniyle kuruluşun kapatılması yerine yöneticilerin görevlerine son verilmesi öngörülerek kuruluşun varlığının devamı korunmuştur.

MADDE 32- Maddede tüzel kişiliği sona eren kuruluşun malvarlığının nasıl tasfiye edileceği düzenlenmiştir.

MADDE 33- Maddede, toplu iş sözleşmesinin zorunlu (iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler) ve isteğe bağlı (tarafların karşılıklı hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlık çözümü için başvurulacak yollar) içeriği hükme bağlanmıştır.

Madde ile ayrıca, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir en çok üç yıl için, isteğe bağlı olarak sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyeleri

arasında yazılı olarak, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin çerçeve sözleşmelere imkân tanınmıştır.

Son fıkrada ise toplu iş sözleşmelerine konulması yasak olan hükümler belirtilmiştir.

MADDE 34- Maddede toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi düzenlenmiştir. Kanunda kural olarak toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esası benimsenmiştir. İşletme toplu iş sözleşmelerinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği de bu Kanunda yer almıştır.

Grup toplu iş sözleşmesi kavramı ilk kez bu Kanun ile düzenlenmiş ve bir yenilik olarak, grup toplu iş sözleşmesinin işveren sendikası ile işçi sendikası arasında birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsamak üzere yapılabileceği hükmüne yer verilmiştir.

Taraflar, grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere anlaşmayı her zaman yapabileceklerdir. Eğer bu doğrultuda anlaşma yetki tespiti başvurusundan önce yapılmış ise Bakanlıkça işçi sendikasına çoğunluğa sahip olduğu işyerleri esas alınarak grup toplu iş sözleşme yapma yetki belgesi verilir. İşçi sendikasının işyerleri için ayrı ayrı yetki belgesi almasından sonra da grup toplu iş sözleşmesi yapma anlaşması yapılabilir. Taraflar, grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşma yaptıkları tarihten sonra tek toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreç başlatılır.

MADDE 35- Maddede toplu iş sözleşmelerinin şekli ve süresi düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmeleri için yazılı şekil kuralı öngörülmüştür.

İkinci fıkrada toplu iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılabileceği, ancak süresinin bir yıldan az, üç yıldan fazla olamayacağı belirtilmiştir.

Son fıkrasında yeni toplu iş sözleşmesi yapmak üzere, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içerisinde başvurulabileceği hükmüne yer verilmiştir.

MADDE 36- Maddede toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi hüküm altına alınmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerindeki emredici etkisi, toplu iş sözleşmelerinin

doğrudan etkisi ve sona eren toplu iş sözleşmelerinin art etkisi hükümde düzenlenmiştir.

MADDE 37- Maddede sözleşme taraflarının değişmesi durumu düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi, faaliyetinin durdurulması, yetkisinin düşmesi veya işyerinin işkolunun değişmesi uygulanantoplu iş sözleşmesini etkilemez. Çağrı aşamasında, işverenin çağrıya muhatap olan işveren sendikası ile üyelik ilişkisinin sona ermesi halinde, işveren çağrı ile bağlı kalır. İşverenin üyesi olduğu sendika ile üyelik ilişkisinin toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra kesilmesi halinde, işveren toplu iş sözleşmesi ile bağlıdır.

MADDE 38- Maddede işyerinin devri durumu düzenlenmiştir. İşyerinin veya bir bölümünün devri uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinden ayrılan veya işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işletmeye dahil olan, ya da yeni işyeri devralınması ile birlikte işletme niteliği kazanan işyerleri açısından günümüze kadar önemli sorunlar yaşanmıştır. Hüküm bu sorunları çözmeye yöneliktir. Hükümde işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri ya da işyerinin bir bölümünün devri, toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi olan veya olmayan bir işletmeye katılması veya devir ile birlikte işletme niteliğini kazanması, toplu iş sözleşmesi olmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi olan bir işyerine dahil olması, bir toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde devralan işverenin aynı işkoluna göre işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi bulunması veya bulunmamasına göre sonuçları düzenlenmiştir.

MADDE 39- Maddede toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın hangi esaslara göre yapılacağı belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden kural olarak toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye işçiler yararlanırlar. Taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden hangi tarihten itibaren yararlanacakları hususu ikinci fıkrada düzenlenmiştir. Bu fıkrada, önceki Kanunda bulunmayan, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılan üyeler de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlandırılırlar hükmüne yer verilmiştir.

Üçüncü fıkrada toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle kimlerin yararlanabilecekleri belirtilmiştir. Yargıtay kararları ve öğreti tarafından ağırlıklı olarak benimsenen “Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur” görüşü hükümde yer almıştır. Madde metninde dayanışma aidat miktarının üyelik aidatından fazla olmamak şartıyla sendikanın tüzüğünde belirleneceği vurgulanmıştır. Hükümde ayrıca kimlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları açıkça düzenlenmiştir.

MADDE 40- Maddede, toplu iş sözleşmesinin teşmilinin koşulları düzenlenmiştir. Düzenlemede, teşmil kararının geçmişe etkili yürürlüğe giremeyeceği hususu açıkça belirtilmiştir. Ayrıca asıl olanın tarafların yaptığı toplu iş sözleşmesi olması nedeniyle, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresi dolmadan da yeni toplu iş sözleşmesi yapılabilmesine imkân tanınmıştır. Dolayısıyla teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresi içerisinde tarafların yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmaları halinde, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin uygulaması kendiliğinden sona erecektir.

MADDE 41- Maddede toplu iş sözleşmesi yapacak tarafların yetkisi düzenlenmiştir.

Maddenin ilk fıkrasında işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için ülke barajı ve işyeri barajı olarak adlandırılacak oran düzenlenmiştir. Buna göre işçi sendikasının yetkili olabilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu veya toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin girdiği işkolunda başvuru tarihinde çalışan toplam işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydetmiş olması gerekir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yetkisi için ülke barajında “yüzde üç” gibi sembolik bir oran belirlenmiştir. Bundan sonra sendikanın toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması halinde bu işyeri veya işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesinde yetkili olacaktır. Ülke barajını geçemeyen sendikaların o işyeri veya işyerlerindeki üye sayılarına bakılmaksızın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yoktur. İşletme toplu iş sözleşmesinde ise, yarısından fazla çoğunluk yerine yüzde kırk çoğunluk getirilmiştir. Yüzde kırkı birden çok sendikanın aşması durumunda en çok üyesi olan sendikanın yetkili olacağı düzenlenmiştir. Yüzde kırkı geçen sendikaların eşit üyeliği halinde ise yetki talebi olumsuz

karşılacaktır. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınacak ve yüzde kırk veya fazla üyesi olması durumunda en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır.

1982 Anayasasının 51 inci maddesinin dördüncü fıkrasının 5982 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmasının sonucu olarak, bu Kanunun 17 nci maddesi ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilere aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olma imkânı sağlanmıştır. Yetki tespiti sırasında birden çok sendikaya üye olan işçi her sendika açısından çoğunluk değerlendirmesinde dikkate alınacaktır. Ancak böyle bir durumda birden fazla sendikanın yarından bir fazla çoğunluğu sağlaması mümkündür. Bakanlık yarından bir fazla çoğunluğu sağlayan sendikalardan üye sayısı fazla olan işçi sendikasına; üye sayılarının eşitliği halinde ise ülke genelinde üye sayısı fazla olan işçi sendikasına yetki belgesi verecektir.

Maddenin üçüncü fıkrasında, bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu düzenlenmektedir.

Maddenin dördüncü fıkrası ile bir işkolunda çalışan işçilerin tespitine ilişkin istatistikler düzenlenmiştir. Bakanlık her yıl Ocak ve Temmuz aylarında her bir işkolunda çalışan işçileri tespit ederek yayınlacaktır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ve o iş kolundaki sendikaların üye sayıları belirlenecektir. İşçi sendikalarının kurulu bulduklarındaki işkolundaki işçilerin yüzde üçünü üye kaydedip kaydetmedikleri bu istatistiklere göre belirlenebilecek, yayınlanan istatistikler yenisi yayınlanıncaya kadar geçerli olacaktır. İşçi sendikasının yetkisi başvurusunu yaptığı tarihteki istatistik esas alınarak belirlenecek olup başvuru tarihinden sonra yayınlanan istatistikler ve sendikanın üye sayısı ile işyerinde çalışan işçi sayısındaki değişiklikler bunu etkilemeyecektir.

Maddenin beşinci fıkrası yayınlanan istatistiklere itirazı düzenlemektedir. Yayınından itibaren 15 gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı onbeş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini onbeş gün

içinde kesin karara bağlar.

Maddenin son fıkrası yetkili sendikanın belirlenmesinde Bakanlığın kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alacağını düzenlemiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimlerin esas alındığı bir durumda toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın belirlenmesi sırasında bir işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 3'ünün üyesi olma şartı sürdürülemez ve gerçeklikten uzak olması dikkate alınarak oranın yüzde 1'e indirilmesi amacıyla maddenin birinci fıkrasında geçen "yüzde üçünün" ibaresi "yüzde birinin" olarak değiştirilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

Sendikaların temsil yeteneğini artırmak amacıyla yetki alabilecek sendikalar için maddenin birinci fıkrasına asgari "iki bin üyesinin bulunması" kriteri öngörülmüştür.

TBMM Genel Kurulu

Maddenin birinci fıkrasında yer alan "iki bin üyenin bulunması" şartı kaldırılarak, sendikaların kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az "yüzde birinin" ibaresi "yüzde üçünün" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 42- Maddede yetki tespiti için yapılacak başvuru düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrasında toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının Bakanlığa başvurarak, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünü üye kaydettiğini ve toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin de yarıdan fazlasının üyesi bulunduğunun tespitini isteyecektir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için ise yüzde kırkının kendi üyesi olduğunun tespitini isteyecektir.

İkinci fıkrada Bakanlığın yapacağı inceleme düzenlenmiştir. Bakanlık kayıtlarına göre inceleme yaparken başvuru tarihini esas alacaktır. Başvuru tarihinde başvuran işçi sendikası o işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünü üye kayıt edip etmedikleri yayınlanan istatistikler esas

alınmak suretiyle belirlenecektir. Daha sonra işçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapmak istedikleri işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydedip kaydetmediklerini belirleyecektir. Bakanlık kayıtlarına göre başvuran işçi sendikası yetkili olduğunu tespit etmesi halinde işyeri veya işyerlerindeki işçi sayısını, sendika üye sayısını o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren veya işveren sendikasına altı işgünü içinde bildirecektir. Buradaki süre düzenleyici hüküm olup altı işgünü geçtikten sonra bu bildirim yapılması yetki tespitini etkilemeyecektir. Bakanlığın başvuran işçi sendikasının yetki koşullarına sahip olmadığını tespit etmesi halinde bunu sadece başvuran sendikaya bildirecektir.

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

Dördüncü fıkrada yetkili sendikanın tespitine ilişkin usûl ve esasların Bakanlıkça çıkartılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

“Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.” şeklinde maddeye eklenen dördüncü fıkra ile, usulüne uygun olmayan işe giriş ve çıkış bildirimlerinin dikkate alınmayarak, yetki tespit işlemlerinde işçi sendikasının olumlu tespit almasını engelleyecek veya iptaline yol açacak girişimlerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

MADDE 43- Maddede yetki itirazı düzenlenmiştir.

Maddenin birinci fıkrasında tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenin, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki koşullarına sahip olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını nedenlerini de göstererek yazının tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde yetkili mahkemeye yapacağı belirtilmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verileceği belirtilmiştir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye

kaydetmemiş işçi sendikalarına yetki itirazında bulunma hakkı tanınmamıştır. Böylece ülke barajını geçmediği için kendisinin yetkili olması mümkün olmayan sendikaların böyle bir dava açmakta hukuki menfaatleri olmayacağından bunlara dava hakkı tanınmamaktadır.

Üçüncü fıkrada toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri veya işyerlerindeki işçi sayıları ile sendika üye sayısındaki maddi hata iddiası ile süreye ilişkin itirazların mahkemece altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlanacağı belirtilmiştir. Kararın kesin olmasından kasıt temyize tabi olmamasıdır. Bunların dışındaki itirazlar duruşma yapılarak karar verilecek ve kararın temyizi halinde Yargıtay tarafından onbeş gün içinde kesin olarak karar verilecektir. Yargıtay kararının kesin olması nedeniyle karar düzeltme veya direnme mümkün olmayacaktır.

Dördüncü fıkrada yetki başvurusu yapan sendika veya sendikaların yetkili olmadığı tespitinde bunların yetkili olup olmadıklarının tespiti için dava açabilecekleri hükmüne yer verilmiştir.

Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden diğer işçi sendikaları ile toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirecektir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandıracaktır.

Beşinci fıkrada yetki itirazı için açılan dava kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin duracağı hükmüne yer verilmiştir.

TBMM Genel Kurulu

Maddenin üçüncü fıkranın başına “İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması halinde itiraz incelenmeksizin reddedilir.” cümlesi eklenmiştir.

MADDE 44- Maddede yetki belgesi düzenlenmiştir. Bakanlıkça yapılan yetki tespit yazısına altı işgünü içinde yetkili mahkemede itiraz edilmemiş olması halinde sürenin bitişini takip eden altı işgünü içinde başvuran sendikaya yetki belgesi verilecektir. Yetkili mahkemede dava açılması halinde mahkeme kararının kesinleşmesi bekleneyecektir. Kesinleşen mahkeme kararının tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde başvuran işçi sendikasına yetki belgesi verilecektir.

MADDE 45- Maddede yetki belgesi olmadan yapılan toplu iş

sözleşmesine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Yetki belgesi olmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin taraflardan birinin veya ikisinin yetki koşullarına sahip olmaması nedeniyle hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırkbeş gün içinde ilgililerce veya Bakanlıkça dava yolu ile ileri sürülebilecektir. Buradaki ilgililer kapsamına kimlerin girdiğini mahkeme belirleyecektir. Kuşkusuz o işkolunda kurulu bulunan işçi sendikaları ile işyerinde çalışan işçiler ilgili kapsamına girecektir.

MADDE 46- Maddede toplu görüşmeye çağrı düzenlenmiştir. Yetki belgesini alan işçi sendikası altı işgünü içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırarak yükümlüdür. Çağrı tarihi derhal görevli makama da bildirilecektir. Bu süre içerisinde işçi sendikasının çağrı yapmaması halinde yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır. Böylece yetkiyi alan sendikanın uzun süre işveren tarafını toplu görüşmeye çağırılmadan beklemesi engellenmiştir. İşçi sendikası işveren tarafını toplu görüşmeye çağırırken görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrıya eklemek zorundadır. Böylece tarafların toplu görüşmede müzakere edecekleri hususlar hakkında önceden bilgi sahibi olarak toplu iş sözleşmesinin bir an önce bağlanması sağlanmış olacaktır. Kuşkusuz sendika toplu görüşme başladıktan sonra tekliflerinde değişiklik yapabilecektir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Yetki belgesinin alınmasından itibaren 15 günlük süre içerisinde çağrı yazısının gönderilmemesi durumunda yetki belgesinin hükümsüz hale geleceği dikkate alınarak, sendikaların hazırlık çalışmalarını daha rahat yürütebilmeleri için toplu görüşmede ileri sürülecek tekliflerin karşı tarafa verilmesinde daha geniş bir zamanı tanımlamak amacıyla “yazısı ile birlikte” ifadesi “süresi içinde” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 47- Maddede toplu görüşmenin başlaması ve süresi düzenlenmiştir. Çağrının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde tarafların toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirlemeleri ve bunu görevli makama yazı ile bildirmeleri gerekir. Taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatinde anlaşamamaları halinde birinin başvurusu üzerine bunu görevli makam belirleyerek taraflara bildirecektir. İşçi sendikası yapmış olduğu çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak ilk toplantıya gelmez veya bu süre

içerisinde gelir de görüşmeye başlamazsa yetkisi düşecektir. İşçi sendikasının amacı toplu iş sözleşmesi yapmaktır. İşçi sendikasının toplu görüşmeye belirtilen süre içerisinde gelmemesi veya görüşmeye katılmaması bu amaca aykırı olacaktır. Bu nedenle yetkisi düşecektir.

MADDE 48- Maddede toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve tevdi edilmesi düzenlenmiştir. Toplu görüşmenin sonunda tarafların anlaşmaya varmaları halinde beş nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, görüşmeye katılan taraf temsilcilerince imzalanacak ve altı işgünü içinde üç nüshası çağrışı yapan tarafça görevli makama tevdi edilecektir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa, bir nüshasını da Türkiye İstatistik Kurumuna gönderecektir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

77 nci madde, toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve dağıtımının ardından işyerinde ilan edilmesinin toplu görüşmelerin sonuçlandırılmasına ilişkin işlemler olması nedeniyle ikinci fıkra olarak bu maddeye taşınmış ve madde başlığına da “ve işyerinde ilanı” ifadesi eklenmiştir.

TBMM Genel Kurulu

Toplu iş sözleşmesi istatistikleri, 2012-2017 Resmi İstatistik Programı çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sorumluluğunda bulunduğundan, bürokrasiyi azaltılmak amacıyla maddenin birinci fıkrası, “Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı işgünü içinde çağrışı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir.” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 49- Maddede uyuşmazlığın tespiti düzenlenmiştir. Toplu görüşme için taraflara verilen müzakere süresinin sonunda anlaşma sağlanamaması halinde tarafların bu durumu tespit eden tutanakları yahut bu süre içinde anlaşamadıklarını ifade eden tutanakları, uyuşmazlığın tespiti bakımından açık ve somut belgelerdir. Bunlardan başka işveren tarafının görüşmeye gelmemesi, geldiği halde görüşmeye başlamaması veya tarafların toplantıya devam etmemesi de birer uyuşmazlık hali olarak yorumlanmaktadır. İşçi tarafının ilk toplu görüşmeye gelmemesi, iyiniyetle pazarlık etme düşüncesi bulunmadığını göstermektedir ve pazarlık kavramıyla

bağdaşmamaktadır. Bu nedenle ilk toplantıya gelmemesi, yetkisinin düşmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu takdirde süreç kesilmektedir ve arabulucu tayini cihetine gidilmemektedir.

MADDE 50- Maddede arabuluculuk düzenlenmiştir. Toplu iş mücadelesi aşamasından önce barışçı çözüm yollarının denenmesi zorunluluğu ve arabuluculuk mekanizması, sistemin tıkanmasını önlemeyi ve iş mücadelelerini azaltmayı amaçlamaktadır. Bakanlık tarafından oluşturulacak resmi arabulucular listesinden arabulucu tayini yetkisi görevli makama aittir. Ancak tarafların da aralarında anlaşarak arabulucu listesinden bir isim üzerinde anlaşma sağlayabilecekleri maddede düzenlenmiştir.

Arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için her türlü çabayı gösterir ve öncelikle tarafların ona anlaşmazlık konusu ile ilgili her türlü bilgiyi vermesi ve yardımcı olması zorunluluğu vardır.

Düzenlemede, arabuluculuk süreci ve bildirim sürelerinin kısa tutulmasına özen gösterilmiştir.

MADDE 51- Maddede Yüksek Hakem Kuruluna grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile grev oylamasında greve hayır çıkması durumunda işçi sendikasının başvurusu düzenlenmiştir.

MADDE 52- Maddede, menfaat ve hak uyuşmazlıklarında özel hakemin konumu düzenlenmiş, hak uyuşmazlıklarında özel hakemlikle ilgili genel hükümlerin işletileceği esas benimsenmiştir. Tarafların tahkim sözleşmesi yaparak uyuşmazlığın hangi esaslara göre (maddi hukuk ve yargılama usûlü) çözüleceğini kararlaştırmaları yanında, toplu iş sözleşmelerinde borç doğuran hükümler arasında tahkimle ilgili düzenleme yapmaları da mümkündür. Bu çerçevede, sadece bir tarafın isteği üzerine dahi özel hakeme gidilebileceğine ilişkin toplu iş sözleşme hükümleri geçerli olacaktır.

Menfaat uyuşmazlığında özel tahkime gidilmesi halinde hakem kararı toplu iş sözleşmesi niteliği kazanacağından, taraflar bu suretle grev ve lokavt yetkilerini kullanmaktan feragat etmiş sayılmaktadır. Menfaat uyuşmazlığında Kurulun taraflarca özel hakem olarak seçilmesi mümkündür; bu durumda özel hakemle ilgili genel hükümler uygulanır.

MADDE 53- Maddede yorum ve eda davalarında faiz düzenlenmiştir.

Toplu iş sözleşmelerinin yorumu için sözleşmenin taraflarının iş mahkemesinde dava açma imkanı bulunmaktadır. Bu yorum davasında verilecek karar diğer uyuşmazlıklar için de bağlayıcı olacaktır. Bu nedenle iş mahkemesinde açılan davanın iki ay içinde sonuçlanması; temyizi halinde de iki ay içinde kesin karara bağlanması sağlanmıştır. Düzenleme ile, toplu iş sözleşmesinin yorumuyla ilgili yetkili mahkeme, karar için ve temyizi halinde süreler ile yüksek mahkemenin kararının niteliği gösterilmektedir.

MADDE 54- Maddede Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu düzenlenmiştir. Bir ihtisas organı olan Yüksek Hakem Kurulunun teşekkülünde üçlü temsile riayet edilmiş, başkanlığına ise Yargıtayın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakan dairesinin başkanı uygun görülmüştür.

İşçi ve işveren kuruluşları tarafından Kurula gönderilecek temsilcilerin en çok temsil kabiliyetine sahip konfederasyon tarafından belirlenmesi, uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun farklı olması halinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılması, bu konuda tekel yaratıldığı eleştirilerini bertaraf edecek ve daha adil bir temsil sağlayacaktır. Düzenleme ile, daha fazla katılım ve diğer konfederasyonların da görüşmelere katılma hakkı tanınmıştır. Bu gruba ait üyeler, sendikalarını üst düzeyde temsil ettiklerinden, en az kuruculara aranan niteliklere sahip olmaları zaruri addedilmiştir.

TBMM Genel Kurulu

9/2/2012 tarihli ve 2012/1 sayılı Yargıtay Büyük Genel Kurulu Kararı ile “İş Mahkemelerince verilen hüküm ve kararların temyiz incelemesi Yargıtay’ın 9. ve 22. Hukuk Daireleri arasında eşit olarak paylaşılmak suretiyle yapılır.” düzenlemesinden dolayı, maddenin birinci fıkrasındaki “bakan dairesi başkanının” ibaresi “bakmakla görevli dairelerin başkanlarından en kıdemli olanının” olarak değiştirilerek uygulama sorunun giderilmesi amaçlanmıştır.

MADDE 55- Maddede, Yüksek Hakem Kurulunun yönetim yapısı ve personel ihtiyacının nasıl karşılanacağı düzenlenmiştir. Yüksek Hakem

Kurulunun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini karşılamak üzere Yüksek Hakem Kurulu başkanlığına bağlı bir genel sekreterlik kurulacak ve genel sekreter başkanın teklifi üzerine genel esaslara göre atanacaktır.

Yüksek Hakem Kurulunun talebi üzerine Başbakanlıkça yeteri kadar uzman ve raportör atanacak veya görevlendirilecektir. Madde hükmü ile işçi veya işveren sendika ve konfederasyonlarında çalışmakta olanların raportör ve uzman olarak görevlendirilemeyeceği kuralı getirilmiştir.

MADDE 56- Maddede, Yüksek Hakem Kurulunun çalışma esasları düzenlenmiştir. Grev ve lokavtın yasaklandığı haller ile grev oylaması sonucunda grev kararını uygulayamayan işçi sendikasının başvurusu durumunda zorunlu tahkim organı olarak ve tarafların seçmesi halinde menfaat ve hak uyuşmazlıklarında özel hakem sıfatıyla görev yapacak Yüksek Hakem Kurulu, başkan ve en az beş üye ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır. İki üyenin yokluğunda dahi toplantının yapılabilecek olması, özellikle işçi ve işveren temsilcilerinin kurul çalışmalarını engellemesini önlemek içindir.

Kurula yapılan başvuru üzerine altı işgünü içinde uyuşmazlık görüşülmeye başlanır ve en kısa zamanda karara bağlanmaya çalışılır.

Yüksek Hakem Kurulunun kararı yargısal nitelikte bir karardır. Kurulun karar verirken eksikliğini hissettiği, görüşlerini öğrenmek istediği kimseleri çağırıp dinleme veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini isteme imkanı getirilmiştir. Buna göre, incelemesini dosya üzerinde yapan Kurulun ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgelere sahip olan herkesin kurula yardımcı olması zorunludur. Gerekteğinde Kurula çağrılarak dinlenen yahut yazılı görüşüne başvuru kimselere 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun bilirkişi ve tanıklıkla ilgili hükümleri uygulanır. Kurulda karar yeter sayısı, toplantıya katılanların çoğunluğudur. Karara varmada bir çıkmaz yaşanmaması için, lehte ve aleyhte oyların eşitliği durumunda başkanın benimsediği görüş kabul edilmektedir.

Kurul tarafından uyuşmazlıkların değerlendirilmesi için görevlendirilecek uzmanlara ve bilirkişilere ödenmek üzere Bakanlık bütçesine konacak ödeneğin dayanağına da bu maddede yer verilmiştir.

MADDE 57- Maddeye göre, Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usûl ve tarzı ile çalışmasına ve hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin esaslar; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar; bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usûl hükümler; arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmeleri bu konuda çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir.

MADDE 58- Maddede grevin tanımı yapılmıştır. Bu tanım kanuni ya da kanuna uygun olmayan grev tanımını içermektedir. Nitekim ikinci fıkrada bu Kanuna uygun olarak yapılan grevin kanuni grev olduğu belirtilmiştir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışı grev sayılacağından grevin unsurlarının bulunmadığı durumlar ayrıca sayılmamıştır. Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olması bunları kanuna uygun hale getirmez. Belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur. Aksine Anayasada, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olacakları belirtilmiş, bu hakkın kullanılmasının usûl ve şartlarının kanun ile düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

Kanuni bir grev için resmi arabuluculuk aşamasının tamamlanması ve grev kararı süresi içerisinde alınmış ve uygulanmaya konmuş olması gerekeceğinden genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevini yasal iş mücadelesi aracı olarak görmek mümkün değildir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler aynı zamanda işçilerin bağlılık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturacaktır.

MADDE 59- Maddede lokavtın tanımı yapılmıştır. Bu tanım kanuni ya da kanuna uygun olmayan lokavt tanımını içermektedir. Nitekim ikinci fıkrada bu kanuna uygun olarak yapılan lokavtın kanuni lokavt olduğu belirtilmiştir.

Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışı sayılacağından Kanunda belirtilen usûle uygun yapılmayan eylemler ayrıca sayılmamıştır. Maddenin birinci ve ikinci fıkralarında kanuni lokavtın koşulları belirtilmiş ve işçi sendikası tarafından grev

kararının alınmış olması şart koşulmaktadır. Bu nedenle siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtını işveren veya işveren sendikaları bakımından yasal bir mücadele aracı olarak görmek mümkün değildir.

MADDE 60- Maddeye göre, toplu pazarlığın uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde grev kararı alınabilecektir. Ancak bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte grev uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde grev kararı alınmamış veya uygulanacağı tarih karşı tarafa bildirilmemişse işçi sendikasının yetkisi düşecektir. Düzenleme aynı zamanda grev kararı ve grev uygulama süresini birleştirerek taraflara anlaşabilmeleri için son bir ek süre vermektedir.

Mücadele araçlarının eşit olması gereğince lokavt kararının alınması ve uygulanması da greve paralel düzenlenmiştir. Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilecek ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilecektir.

Bildirilen günde başlamayan grev ve lokavt hakkı düşecektir. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin düşmesi, işveren tarafının lokavt kararı almasına bağlı tutulmuştur. Buna göre alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır.

Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabileceği hükmü getirilerek grup toplu iş sözleşmeleri için özel bir düzenleme getirilmiştir. Uyuşmazlığın işveren tarafı, sadece grev kararı alınan işyerleri için lokavt kararı alabileceği gibi uyuşmazlığın tamamını kapsayacak şekilde grev kararı alınmayan işyerleri için de lokavt kararı alınabilecektir.

Son fıkrada ise, kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının bizzat arabuluculuk yapabileceği veya uyuşmazlığın çözümü amacıyla resmi listeden veya resmi liste dışından bir arabulucuyu görevlendirebileceği düzenlenmektedir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Grev sürecinin hangi tarihte başlatıldığı açıklığa kavuşturularak, grev ve lokavtın ilan edilmemesi durumunda uygulamada yaşanabilecek sorunu çözmek ve 61 inci maddenin birinci fıkrasının uygulanması bakımından, “Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir.” cümlesi maddeye üçüncü fıkra olarak eklenmiştir.

MADDE 61- Madde grev oylamasını düzenlemektedir. Buna göre, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin kayıtlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu halinde talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde grev oylaması yapılacaktır. Düzenleme ile sendikalı ya da sendikasız işçi ayrımı yapmadan o işyerinin işverenine hizmet akdi ile bağlı olan bütün işçilerinin grev oylaması kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir. Grev oylamasının geçerli olabilmesi için ise grev kararının işyerinde ilan edilmesinden itibaren altı işgünü içinde yapılması gerekliliği madde metninde belirtilmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında oylamaya ilişkin itirazların oylama gününden başlayarak üç gün içinde görevli mahalli mahkemeye yapılacağı, itiraza ilişkin kararın ise mahkeme tarafından kesin olarak üç gün içinde verilmesine yer verilmiştir.

Üçüncü fıkrada ise, işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin uygulanmamasına karar vermesi durumunda işçi sendikasının alınan grevi uygulayamayacağı düzenlenerek, işçi sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna başvurmaması halinde yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı belirtilmiştir.

Dördüncü fıkrada ise işletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebinin, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılacağı, grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçlarının işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanarak toplu sonucun orada belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

Son fıkrada ise, grev oylamasının esas ve usûllerinin Bakanlık tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğine yer verilmektedir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Grup toplu iş sözleşmesinin yapıldığı durumlarda grev oylaması sürecine ilişkin tereddütleri ortadan kaldırmak amacıyla dördüncü fıkradan sonra gelmek üzere “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 ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir.” Fıkrası maddeye eklenmiştir.

MADDE 62- Maddenin ilk fıkrasında grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO’nun talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır.

İkinci fıkraya göre, yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin neden olduğu doğal felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu durumun yaşandığı yerlerle sınırlı olarak ve bu halin devamı süresince yürürlükte kalmak koşuluyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı geçici bir süre ile yasaklayabilecektir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içerisinde altı işgünü önce karşı tarafa bildirmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilebilecektir.

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış noktalarında bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamayacağı ise maddenin son fıkrasında düzenlenmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Maddenin birinci fıkrasına “cenaze ve defin işleri” ibaresindeki cenaze ve defin kavramlarının aynı mahiyette olması nedeniyle “ve defin” ibaresi, sivil işyerlerindeki faaliyetlerin salt askeri kurumlarda yürütülmesi nedeniyle temel kamu hizmeti olarak kabul ederek grev yasağı kapsamına alınmasının yanlışlığının yanı sıra ILO normlarına aykırı olması ve ayrıca 63 üncü madde gereğince Bakanlar Kuruluna milli güvenlik gerekçesiyle grev erteleme yetkisinin tanınmış olması dikkat alınarak, “Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde” ibaresi ve “ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde” ibaresi çıkartılmış; kentsel yaşamdaki hayati önemi nedeniyle “mezarlıklarda” ibarelerinden sonra gelmek üzere

“şehir şebeke suyu” ibaresi ve üçüncü fıkrada tereddütleri ortadan kaldırmak amacıyla “hava” ibaresinden sonra gelmek üzere “demir” ibaresi eklenmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

24/4/1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gereğince hazırlanan Mezarlık Yerlerinin İnşası ile Cenaze Nakil ve Defin İşlemleri Hakkında Yönetmelikteki tanımlamalar dikkate alındığında cenaze kavramının, sadece ölünün gömülmesi işlemini ifade eden defin kavramından daha kapsamlı olması nedeniyle “cenaze ve defin” ibaresi “cenaze” şeklinde değiştirilmiş; “Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde” ve “ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde” ibareleri ülke gerçekleri gereğiyle tekrar eklenmiştir.

MADDE 63- Madde ile Bakanlar Kuruluna, kanuni bir grev ya da lokavtı genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte olması durumunda erteleme yetkisi verilmekte, erteleme sonunda tarafların altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmaları gerektiği belirtilmektedir. Taraflar Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa greve gidilemeyecek ve işçi sendikasının yetkisi düşecektir. Bununla birlikte, erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilecektir. Arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterecektir. Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebileceklerdir. Düzenleme ile taraflar erteleme süresinin sona erdiği tarihte anlaşmamış ya da uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvurmamışlar ise tarafların başvurması halinde uyuşmazlık zorunlu tahkime gidecektir.

MADDE 64- Maddede grev ve lokavtın uygulanması düzenlenmiştir. Grev katılıp katılmamak serbesttir. Grev katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Grev katılmayan ya da katılmaktan vazgeçenlerin çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak taraflar aksini kararlaştırmamışlarsa grev sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden sadece greve katılanlar ile zorunlu olarak çalışanlar yararlanabilecektir.

Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaklanarak toplu iş mücadelesinin yasal süreçte yapılması sağlanmıştır.

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

Greve katılan işçilerin grevden önce ürettikleri ürünlerin dışarı çıkarılması, engellenemeyecektir. Grev devam ederken greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamayacaktır.

Kanuni bir grev sırasında kusurlu hareketler sonucu bir zarar meydana gelmişse, kusurlu görülen işçi ya da yöneticilerin şahsi sorumluluğu getirilmiş, sendika tüzel kişiliği bu kusurlu hareketlerden dolayı sorumlu tutulmamıştır. Buna göre, grev esnasında sendika kararı olmadan gerçekleştirilen bireysel eylemlerden kaynaklanan işyeri zararlarının sorumluluğu eylemi gerçekleştirenlere yüklenerek, sendikalar üzerindeki sorumluluk kaldırılmıştır. Düzenleme ile, greve katılan ancak kendi üyesi olmayan sendikasız veya başka sendikanın üyesi olan işçilerin neden olduğu zararlardan grev kararını uygulayan sendikanın sorumlu tutulmaması amaçlanmakta, sorumluluğu düzenleyen özel hukuk genel esaslarına aykırılık giderilmiş olmaktadır. Ancak eylem sendikanın bu doğrultuda verdiği bir talimat sonucu gerçekleşmişse, kusurlu olan sendika işyerinde meydana gelen maddi zarardan sorumlu tutulacaktır.

Hükümde öngörülen zarar, kanuni bir grev nedeniyle işyerinin çalışmaması ve üretim yapmamasına bağlı olarak ortaya çıkan zarar olmayıp, kanuni bir grev esnasında kusurlu olarak işçilerin işyerine verdikleri maddi zarardır.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

“Hava ulaşımı alanında faaliyet gösteren işyerleri veya işletmelerde grev esnasında işveren faaliyetin yüzde kırkını sürdürebilir. Bu durumda, çalışacak işçilerin sayısı, niteliği ve çalışma yerleri, işyerlerinde veya işletmede çalışan işçi sayısına göre işveren tarafından belirlenir. Bu hükmün uygulamasında, listenin tespiti, ilanı, işçi sendikasına tebliği ve listeye itiraz usulü hakkında 65 inci maddenin ikinci fıkrası hükümleri uygulanır.” şeklindeki altıncı fıkra; grevin amacı, ILO

normları ve Tasarının amaçları ile çelişki oluşturduğundan metinden çıkarılmıştır.

MADDE 65- Maddede kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler belirtilmiştir. Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçinin kanuni grev ve lokavt sırasında çalışması öngörülmüştür. Madde, grev ve lokavta katılmayacak işçilerin tespitini düzenlemiştir.

MADDE 66- Maddeye göre, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmelerine grev ve lokavt hakkından vazgeçilmesine ya da kısıtlanmasına yönelik bir hüküm getirilemeyecektir. Bu hakkın kullanılması ya da kullanılmasına yönelik diğer işçilere yapılan telkinler nedeniyle iş sözleşmeleri feshedilemeyecektir. Grev ve lokavt süresince işçiler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir. Nitekim, 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde grev ve lokavt halinde geçen süreler sigortalıların borçlanabileceği süreler içerisinde yer almakta, anılan Kanunun 67 nci maddesinde grev ve lokavt halinde genel sağlık sigortalılarının söz konusu maddede belirtilen şartlar aranmaksızın ve belirlenen sürelerin hesabında grev ve lokavt süreleri dikkate alınmaksızın sağlık yardımlarından yararlanması düzenlenmiş bulunmaktadır. Ayrıca 5510 sayılı Kanunun 9 uncu Maddesinin ikinci fıkrasında ve 24 üncü maddesinde grev ve lokavt haline ilişkin sigortalılar lehine düzenlemeler yer almaktadır. Düzenleme ile grev ve lokavt halinde işçilerin 5510 sayılı Kanundan doğan bu haklarına atıf yapılması amaçlanmaktadır.

MADDE 67- Maddeye göre, kanuni greve katılan işçiler ile greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan işçiler ile kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalacaktır. Grevde geçen süre için işçilere ücret ve sosyal yardımlar ödenmeyecektir. Grevde geçen süreler kıdem tazminatının hesaplanmasında kıdem süresine dahil edilmeyecektir. Toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleriyle bu

durumun aksine hüküm getirilemeyecektir.

MADDE 68- Madde, grev esnasında başka işçi alma yasağını düzenlemiştir. Grev süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine sürekli, geçici, ödünç işçi gibi uygulamalarla işçi alınamayacaktır. Greve katılan işçilerin boşalttığı iş ve işler, alt işverene ya da işyerinde işçi çalıştıran diğer işverenlere verilemeyecektir. Ancak, greve ve lokavta katılmayacak işçilerden ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilecektir.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilerin greve katılan işçilerin içinde çalıştırılması önlenmiştir.

Kanuni bir grev veya lokavt dolayısıyla iş sözleşmesi askıda kalan işçiler bu sürede başka bir işverenin yanında çalışamazlar. Ancak işyerinde kısmi süreli çalışan işçilerin başka işverenlerin yanında çalışması engellenemez. Bu nedenle tam gün süreli işçilerle paralellik sağlanması için haftalık çalışma süresi olan 45 saati tamamlayacak süre kadar başka işverenin yanında çalışılabilecektir. Örneğin işyerinde haftada 20 saat çalışan işçi greve katıldığında 25 saate kadar başka bir işverenin yanında kısmi süreli olarak çalışılabilecektir.

MADDE 69- Maddeye göre kanuni grev ve lokavt süresince işçiler işveren tarafından sağlanan konutlardan çıkarılamaz. Bu yasak bir süreyle sınırlanmamıştır. Grev ve lokavt ne kadar sürerse sürsün konuttan yararlanma hakkı devam edecektir. Ancak işveren, grev ve lokavt süresince konuttan yararlanan işçiden konut masraflarına katılmasını ve rayiç kirayı ödemesini talep edebilecektir.

İşveren ayrıca, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratamayacaktır. Ancak bu hizmetlerin kanuni grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından talep edilemeyecektir.

MADDE 70- Madde, kanun dışı grev ve lokavtın sonuçlarını açıklamaktadır. Kanun dışı grev, iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal sona erdirmeye nedeni olarak değerlendirilmiştir. Kanun dışı grev nedeniyle işverenin zarara uğraması halinde kanun dışı greve katılan işçiler, sendikanın aldığı kararlarla gerçekleşmesi halinde ise işçi

sendikasıncı bu zarar karşılanır. Aynı şekilde lokavtın kanun dışı olması halinde işçiler sözleşmelerini haklı nedenlerle feshedebilmeleri, iş sözleşmesinden doğan bütün hak ve menfaatlerin ödenmesi ve bunun dışında işçilerin bir zararı söz konusu ise bu zararın giderilmesi düzenlenmiştir.

MADDE 71- Maddede grev veya lokavtın hukuka aykırılığının tespiti düzenlenmiştir. Tespit davası süresince iş mahkemesi hakimi ihtiyati tedbir olarak grev ve lokavtın durdurulması kararı verebilecektir.

MADDE 72- Maddede, grev ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı olarak kullanılması ve bu halde grev veya lokavtın toplum zararına veya millî serveti tahrip edecek tarzda olması durumunda grev ve lokavtın mahkeme kararı ile durdurulması hükmü getirilmiştir. Bu durumlarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya işçi ve işveren taraflarına bu davayı açma hakkı tanınmıştır.

Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olursa lokavt durdurulur. Kapatma geçici bir durum olmayıp lokavtı sona erdirir.

Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi halinde işçiler, kanun dışı lokavt hükümlerinden yararlanır.

MADDE 73- Maddede, grev ve lokavtın usûlüne uygun olarak izlenmesini teminen grev ve lokavt gözcülerinin işyeri giriş ve çıkışlarında bulundurulması hususu düzenlenmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

“İşyeri ve çevresinde greve katılanlar veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtaları kurulamaz. Ancak, grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı, Bakanlık tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.” şeklindeki dördüncü fıkra; baraka ve çadır gibi korunma vasıtalarının yasaklandığı bir durumda, işyeri ve çevresinde grev sözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabilmelerine ilişkin düzenleme yapma yetkisinin Bakanlığa tanınmış olmasının, grevin amacına hizmet edecek düzenlemelerin yapılmasını imkânsızlaştıracığından madde metninden çıkartılmıştır.

MADDE 74- Maddede, grev ve lokavt süresince mülki amirin kamu düzenine ilişkin yetkileri düzenlenmiştir.

TBMM Genel Kurulu

Grev ve lokavt halinde işverenlerin yasal grevi engelleme amacı taşımayan yasal faaliyetlerini yürütmelerini engelleyici önlemlerin alınması amacıyla, maddenin birinci fıkrasında yer alan “karşılıyacak” ibaresinden sonra gelmek üzere “işverenlerin faaliyetlerini yürütmelerini sağlayacak” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 75- Maddede grev ve lokavtın sona erdirilmesi düzenlenmiştir. Ancak grevin sona erdirilmesinin lokavtı sona erdirmeyeceği hükmü getirilmiştir. Lokavtın devam edebilmesi imkanı, lokavtı saldırı lokavtına dönüştürmeyecektir. Çünkü menfaat uyuşmazlığı çıkarılmadan ve işçi sendikasının grev kararı almaşı koşuluna bağlı olarak kullanılan bu hakkın, grevi sona erdirilmesine rağmen devam etmesini haklı kılan olgu, menfaat uyuşmazlığı bitmemiş olmasıdır.

İşçi sendikasının veya işveren sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi grev ve lokavtı sona erdirecek ve yetki belgesi hükümsüz kalacaktır. Ayrıca yetki tespiti tarihindeki üye işçilerin dörtte üçünün sendika üyelüğünden ayrılmaları halinde iş mahkemesinin tespit kararı ile grev sona erecektir.

MADDE 76- Maddeye göre, sendikanın faaliyetinin durdurulması halinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapması mümkün değildir. Bu durumda sendikanın ve üyelerinin haklarının kaybolmaması için işlemlerin askıya alınması kabul edilmiştir. Sendikanın faaliyete geçmesi ile işlemler kaldığı yerden devam edecektir.

MADDE 77- Maddede, toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yerine geçen hakem kararlarının işyerinde ilanı düzenlenmiştir. Ayrıca toplu hak uyuşmazlıkları halinde de verilen mahkeme ve hakem kararı işyerinde ilan edilecektir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

İçeriği ve başlığı 48 inci maddeye son fıkra olarak taşındığından tasarı metninden çıkarılmış ve diğer madde numaraları buna göre teselsül ettirilmiştir.

MADDE 78- Maddeye göre, Bakanlık toplu iş sözleşmeleri için sicil tutacaktır. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde ihtilaf vukuunda Bakanlık kaydı esas alınacaktır.

MADDE 79- Maddede Kanunla getirilen yükümlülöklere uyulmaması durumunda uygulanacak ceza hükümleri düzenlenmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Kanuni suç ilkesi çerçevesinde, adli cezayı gerektiren eylem ve işlemlerin Türk Ceza Kanununda belirlenmiş olması nedeniyle, maddede geçen adli para cezalarının maktu idari para cezasına dönüştürölen, idari yaptırımların Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlerince verilmesi öngörölen madde yeniden düzenlenmiştir.

MADDE 80- Maddede diğör mevzuatta 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılacağı düzenlenmiştir.

MADDE 81- Maddede, işçi ve işveren kuruluşları hakkında bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde özel hukuk tüzel kişilerini düzenleyen genel kanun olan 5253 sayılı Dernekler Kanunu ile 4721 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı öngörölmüştür.

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

GEÇİCİ MADDE 1- Birinci fıkrada, kuruluşların bu Kanun gereğı yapmak zorunda oldukları tüzük değışikliklerini yapılacak ilk genel kurula sunmak kaydıyla Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içerisinde yönetim kurulu kararıyla gerçekleştirecekleri düzenlenmiştir.

İkinci fıkrada, Bakanlığın, 19 uncu maddede belirtilen yönetmeliğın yayımı tarihinden itibaren altı ay içerisinde kayıtlarında yer alan üye listelerini işçi sendikalarına göndereceğı, varsa itirazların bir ay içerisinde Bakanlığa bildirileceğı ve en geç bir ay içerisinde karara bağlanacağı düzenlenmiştir.

Üçüncü fıkrada, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara göre çıkarılmış bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümlerinin yenileri çıkarılıncaya kadar uygulanacağı belirtilmiştir.

Dördüncü fıkrada, Bakanlıkça 2822 sayılı Kanununun 12 nci maddesine göre yayımlanan en son istatistiklerde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarından bu

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıl süreyle yüzde üç temsil koşulu aranmayacağı düzenlenmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Geçiş hükümlerinin fıkralar halinde değil de ayrı maddelerde düzenlenmesi amacıyla birinci fıkrası Geçici 1 inci madde, ikinci fıkrası Geçici 2 nci madde, üçüncü fıkrası aynen Geçici 3 üncü madde olarak düzenlenmesi kabul edilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Sendikalara üyeliğe ilişkin işlemlerin önemi dikkate alınarak e-Devlet sistemi üzerinden işlemlerin yürütülmesine geçilirken, sistemin testi ve ilgili mevzuat çalışmaları için bir yıllık geçiş süreci sağlamak amacıyla Geçici 4 üncü maddenin eklenmesi kabul edilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

Tasarı ile sendika yöneticiliği yapanların iş sözleşmelerinin feshedilmesi yerine askıya alındığı bir sisteme geçiş yapılması dikkate alınarak, halen sendika yöneticiliği yapmakta olanların yeni sisteme aktarılmasına ilişkin Geçici 5 inci maddenin eklenmesi kabul edilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu

41 inci maddede yapılan değişiklikle işkolunda bulunması gereken üye yüzdesinin yüzde 3'ten yüzde 1'e indirilmesi sağlanmış olması ve ülke gerçekleri dikkate alınarak kanunun yürürlük tarihinden itibaren kademeli olarak yüzde 1'e inilmesini sağlayan birinci fıkra, Geçici 1 inci maddenin dördüncü fıkrasının ise "Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları"nın da eklenmesi suretiyle değiştirilerek ikinci fıkra olması suretiyle oluşan Geçici 6 ncı maddenin eklenmesi kabul edilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

Geçici 6 ncı madde de, 5 yıllık geçiş sürecinde; Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı olmayan sendikalar için

işkolu barajının kademeli olarak indirilmesi yerine yüzde 3 olarak uygulanmasını sağlamak, diğer sendikalar için işkolu barajının kaldırılması yerine endüstri ilişkileri sistemindeki gelişim ve değişimi dikkate alınarak Bakanlar Kuruluna bu oranı yüzde 0.5 ile yüzde 3 arasında değiştirme yetkisinin verilmesi amacıyla yeniden düzenlenmesi kabul edilmiştir.

TBMM Genel Kurulu

Sendikaların bu kanunun 8'inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen "Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu" hükmü gereğince tüzüklerinde yapacakları değişiklikler için yönetim kurulları yetkilendirilmiştir. Sendika yönetim kurullarının tüzük değişikliklerini belirtilen süre içerisinde yapmaması hâlinde bu Kanuna göre yayımlanacak ilk istatistiklerde Bakanlıkça yönetmelikte belirtilen işkoluna göre ilan edilmesi amaçlanmış ve Geçici 1'inci maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinden sonra gelmek üzere "Ancak, sendikalar faaliyet göstereceği işkolunu, bu Kanunun 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinde itibaren bir ay içerisinde yönetim kurulu kararıyla belirler." ifadesi eklenmiştir.

TBMM Genel Kurulu

Bakanlar Kurulunun işkolu barajını değiştirme yetkisi kaldırılarak, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yetki başvurusunda bulunabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımından itibaren 2016 yılı Temmuz istatistiğine kadar yüzde bir, 2018 Temmuz istatistiğine kadar ise yüzde iki olarak uygulanacaktır. Yüzde üç işkolu barajının 2018 yılında yayımlanacak olan temmuz istatistik döneminden itibaren tüm sendikalara uygulanması amaçlanmıştır. İkinci fıkradaki düzenleme, 15/09/2012 tarihine kadar Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının yetki tespit taleplerinin karşılanmasını amaçlamaktadır. Üçüncü fıkradaki düzenleme ile yayımlanmış Temmuz 2009 resmi istatistiklerinde yetki başvurusuna sahip olan ve toplu iş sözleşmesi için Bakanlığa yetki tespit başvurusunda bulunan sendikaların haklarının

korunması amaçlanmıştır. Dördüncü fıkrada ise bu Kanunun yürürlük tarihinden önce yetki belgesi olarak toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlığı safhasında bulunan sendikalara ve/veya sendika üyesi olamayan işverenlere, uygulamada tereddüde mahal vermemek amacıyla toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlığı sürecini mülga 2822 sayılı Kanuna ve bu Kanuna dayalı Tüzük ve Yönetmeliklere göre sonlandırma imkanı verilmektedir.

19 Ocak 2013 Tarihli ve 28533 Sayılı 6385 Sayılı Kanun

6385 sayılı Kanunun 20 nci maddesiyle, 6356 sayılı Kanunun geçici 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasına “Ancak, en son yayımlanan 2009 istatistiğinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarının 7/11/2012 tarihinde ve sonraki bu fıkraya göre yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır.” cümlesi eklenmiştir. Değişiklik, Kanunun yürürlük tarihinden itibaren bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere işçi sendikalarının yapacakları yetki tespit başvurularının 41 inci maddede yer alan işyeri ve işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılmasını amaçlamıştır.

MADDE 83- Yürürlük maddesidir.

MADDE 84- Yürütme maddesidir.



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

**İLGİLİ
YÖNETMELİKLER**



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

İŞKOLLARI YÖNETMELİĞİ

Tarih: 19 Aralık 2012

Resmi Gazete: 28502

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 4 üncü maddesinde sayılan işkollarına hangi işlerin gireceğini tespit etmektir.

İşkollarına giren işler

MADDE 2 – (1) Her bir işkoluna giren işlerin neler olduğu, ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak düzenlenen işkolları listesi EK-1’de gösterilmiştir.

(2) NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması kapsamında tanımlanamayan veya sınıflandıramayan işlere ve işyerlerine kodsuz olarak yer verilmiştir.

Asıl işe yardımcı işler

MADDE 3 – (1) Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.

İşyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi

MADDE 4 – (1) Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir. Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesine göre kararın yayımından itibaren onbeş gün içinde dava açabilir.

(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) 10/11/1983 tarihli ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne göre

belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu (Ek ibare:RG-26/7/2013-28719) **yeni bir işkolu tespiti yapıncaya kadar**, en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılır.

İstatistikler

MADDE 5 – (1) Her işkolunda çalışan, sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayılarıyla bunların sendikalara dağılımı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, her yıl ocak ve temmuz aylarında çıkartılacak istatistiklerde gösterilir; bu istatistikler Resmî Gazete’de yayımlanır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanincaya kadar geçerlidir.

Yürürlük

MADDE 6 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 7 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-1

İŞKOLLARI LİSTE

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

01 AVCILIK, BALIKÇILIK, TARIM VE ORMANCILIK		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
01.11		Tahılların (pirinç hariç), baklagillerin ve yağlı tohumların yetiştirilmesi
01.12		Çeltik (kabuklu pirinç) yetiştirilmesi
01.13		Sebze, kavun-karpuz, kök ve yumru sebzelerin yetiştirilmesi
01.14		Şeker kamışı yetiştirilmesi
01.15		Tütün yetiştirilmesi
01.16		Lifli bitkilerin yetiştirilmesi
01.19		Tek yıllık (uzun ömürlü olmayan) diğer bitkisel ürünlerin yetiştirilmesi
01.21		Üzüm yetiştirilmesi
01.22		Tropikal ve subtropikal meyvelerin yetiştirilmesi
01.23		Turunçgillerin yetiştirilmesi
01.24		Yumuşak çekirdekli meyvelerin ve sert çekirdekli meyvelerin yetiştirilmesi
01.25		Diğer ağaç ve çalı meyvelerinin ve sert kabuklu meyvelerin yetiştirilmesi
01.26		Yağlı meyvelerin yetiştirilmesi
01.27		İçecek üretiminde kullanılan bitkisel ürünlerin yetiştirilmesi
01.28		Baharatlık, aromatik (tırılı), uyuşturucu nitelikte ve eczacılıkla ilgili bitkisel ürünlerin yetiştirilmesi
01.29		Diğer çok yıllık (uzun ömürlü) bitkisel ürünlerin yetiştirilmesi
01.30		Dikim için bitki yetiştirilmesi
01.41		Sütü sağılan büyük baş hayvan yetiştiriciliği
01.42		Diğer sığır ve manda yetiştiriciliği
01.43		At ve at benzeri diğer hayvan yetiştiriciliği
01.44		Deve ve devegillerin yetiştiriciliği

01.45		Koyun ve keçi yetiştiriciliği
01.46		Domuz yetiştiriciliği
01.47		Kümes hayvanları yetiştiriciliği
01.49		Diğer hayvan yetiştiriciliği
01.50		Karma çiftçilik
01.61		Bitkisel üretimi destekleyici faaliyetler
01.62		Hayvan üretimini destekleyici faaliyetler
	01.63.01	Hasat sonrası diğer ürünlerin ayıklanması ve temizlenmesi ile ilgili faaliyetler (pamuğun çırçırlanması ve nişastalı kök ürünleri hariç)
	01.63.02	Sert kabuklu ürünlerin kabuklarının kırılması ve temizlenmesi ile ilgili faaliyetler
	01.63.03	Haşhaş vb. ürünlerin sürtme, ezme ve temizlenmesi ile ilgili faaliyetler
	01.63.04	Mısır vb. ürünlerin tanelenmesi ve temizlenmesi ile ilgili faaliyetler
	01.63.05	Tütünün sınıflandırılması, balyalanması vb. hizmetler
	01.63.06	Nişastalı kök ürünlerinin ayıklanması ve temizlenmesi (patates vb.)
	01.63.90	Hasat sonrası bitkisel ürünler ile ilgili diğer faaliyetler
01.64		Bitkisel üretim için tohumun işlenmesi
01.70		Avcılık, tuzakla avlanma ve ilgili hizmet faaliyetleri
02.10		Orman yetiştirme (Silvikültür) ve diğer ormancılık faaliyetleri
02.20		Endüstriyel ve yakacak odun üretimi
02.30		Tabii olarak yetişen odun dışı orman ürünlerinin toplanması
02.40		Ormancılık için destekleyici faaliyetler
03.11		Deniz balıkçılığı
03.12		Tatlı su balıkçılığı
03.21		Deniz ürünleri yetiştiriciliği

03.22		Tatlı su ürünleri yetiştiriciliği
91.04		Botanik bahçeleri, hayvanat bahçeleri ve tabiatı koruma alanlarıyla ilgili faaliyetler
02 GIDA SANAYİ		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
		Hayvansal ve bitkisel yağdan yapılan sabun imalatı
10.11		Etin işlenmesi ve saklanması
	10.12.01	Kümes hayvanları etlerinin üretimi (taze veya dondurulmuş) (yenilebilir sakatatları dâhil)
	10.12.02	Kümes hayvanlarının kesilmesi, temizlenmesi veya paketlenmesi işi ile uğraşan mezbahaların faaliyetleri
	10.12.03	Kümes hayvanlarının yağlarının sofraya yağına çevrilmesi
10.13		Et ve kümes hayvanları etlerinden üretilen ürünlerin imalatı
10.20		Balık, kabuklu deniz hayvanları ve yumuşakçaların işlenmesi ve saklanması
10.31		Patatesin işlenmesi ve saklanması
10.32		Sebze ve meyve suyu imalatı
10.39		Başka yerde sınıflandırılmamış meyve ve sebzelerin işlenmesi ve saklanması
	10.41.01	Ayçiçeğyağı imalatı
	10.41.02	Bitkisel sıvı yağ (yenilebilen) imalatı (soya, susam, haşhaş, pamuk, fındık, kolza, hardal vb. yağlar) (zeytinyağı, ayçiçeği yağı ve mısır yağı hariç)
	10.41.05	Prina yağı imalatı (diğer küspelerden elde edilen yağlar dâhil) (mısır yağı hariç)
	10.41.06	Kakao yağı, badem yağı, kekik yağı, defne yağı, hurma çekirdeği veya babassu yağı, keten tohumu yağı, Hint yağı, tung yağı ve diğer benzer yağların imalatı (bezir yağı hariç)
	10.41.07	Zeytinyağı imalatı (saf, sızma, rafine)
	10.41.10	Balık ve deniz memelilerinden yağ elde edilmesi

	10.41.11	Domuz don yağı (stearin), domuz sıvı yağı, oleostarin, oleoil ve yenilemeyen sıvı don yağı (tallow oil) ile diğer hayvansal katı ve sıvı yağların imalatı (işlenmemiş)
10.42		Margarin ve benzeri yenilebilir katı yağların imalatı
10.51		Süthane işletmeciliği ve peynir imalatı
10.52		Dondurma imalatı
10.61		Öğütülmüş hububat ve sebze ürünleri imalatı
10.62		Nişasta ve nişastalı ürünlerin imalatı
10.71		Ekmek, taze pastane ürünleri ve taze kek imalatı
10.72		Peksimet ve bisküvi imalatı; dayanıklı pastane ürünleri ve dayanıklı kek imalatı
10.73		Makarna, şehriye, kuskus ve benzeri unlu mamullerin imalatı
10.81		Şeker imalatı
10.82		Kakao, çikolata ve şekerleme imalatı
10.83		Kahve ve çayın işlenmesi
10.84		Baharat, sos, sirke ve diğer çeşni maddelerinin imalatı
10.85		Hazır yemeklerin imalatı
10.86		Homojenize gıda müstahzarları ve diyetetik gıda imalatı
10.89		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer gıda maddelerinin imalatı
10.91		Çiftlik hayvanları için hazır yem imalatı
10.92		Ev hayvanları için hazır gıda imalatı
11.01		Alkollü içeceklerin damıtılması, arıtılması ve harmanlanması
11.02		Üzümünden şarap imalatı
11.03		Elma şarabı ve diğer meyve şaraplarının imalatı
11.04		Diğer damıtılmamış mayalı içeceklerin imalatı
11.05		Bira imalatı

11.06		Malt imalatı
11.07		Alkolsüz içeceklerin imalatı; maden sularının ve diğer şişelenmiş suların üretimi
12.00		Tütün ürünleri imalatı
	20.59.11	Jelatin ve jelatin türevleri ile süt albüminlerinin imalatı
	56.29.90	Dışarıya yemek sunan diğer işletmelerin faaliyetleri (spor, fabrika, işyeri, üniversite, vb. mensupları için tabldot servisi, vb. dâhil, özel günlerde hizmet verenler hariç)
	56.29.03	Hava yolu şirketleri ve diğer ulaştırma şirketleri için sözleşmeye bağlı düzenlemelere dayalı olarak yiyecek hazırlanması ve temini hizmetleri
	71.20.11	Gıda konusunda teknik test ve analiz faaliyetleri (veteriner denetimi de dâhil olmak üzere gıda hijyeni alanında teknik test faaliyetleri)

03
MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI

Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
05.10		Taş kömürü madenciliği
05.20		Linyit madenciliği
07.10		Demir cevherleri madenciliği
07.21		Uranyum ve toryum cevherleri madenciliği
07.29		Diğer demir dışı metal cevherleri madenciliği
08.11		Süsleme ve yapı taşları ile kireç taşı, alçı taşı, tebeşir ve kayağantaşı (arduvaz-kayraktaşı) ocakçılığı
08.12		Çakıl ve kum ocaklarının faaliyetleri; kil ve kaolin çıkarımı
08.91		Kimyasal ve gübreleme amaçlı mineral madenciliği
08.92		Turba çıkarımı
08.93		Tuz çıkarımı
08.99		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer madencilik ve taş ocakçılığı

09.90		Madencilik ve taş ocakçılığını destekleyici diğer faaliyetler
19.10		Kok fırını ürünlerinin imalatı
23.70		Taş ve mermerin kesilmesi, şekil verilmesi ve bitirilmesi
	19.20.12	Turba, linyit ve taş kömürü briketleri imalatı (kömür tozundan basınçla elde edilen yakıt)
24.46		Nükleer yakıtların işlenmesi
	43.99.02	Yeraltı çalışmaları (madencilik, depolama, vb. için düşey galeri ve kuyu açma faaliyeti dâhil, su kuyusu açma hariç)
	71.12.04	Jeolojik, jeofizik ve ilgili araştırma ve danışmanlık hizmetlerine yönelik mühendislik faaliyetleri (maden yatağı, yer altı toprak oluşumu, vb. hizmetler) (petrol ve doğalgaz için olanlar hariç)

04
PETROL, KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ

Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
		Mekanik olsun veya olmasın her çeşit dolma kalem, tükenmez kalem ile boya kalemi, pastel boya imalatı
06.10		Ham petrol çıkarımı
06.20		Doğalgaz çıkarımı
09.10		Petrol ve doğal gaz çıkarımını destekleyici faaliyetler
	10.41.03	Beziryağı imalatı
	15.12.10	Plastik veya kauçuk saat kayışı imalatı
	19.20.15	Petrol türevi yakıtların, petrol gazları ve diğer hidrokarbonların imalatı
	19.20.16	Petrolden madeni yağların (yağlama ve makine yağları) imalatı (gres yağı dâhil)
	19.20.17	Vazelin, parafin mumu, petrol mumu, petrol koku, petrol bitümeni ve diğer petrol ürünlerinin imalatı

	19.20.19	Ağırlık itibarıyla %70 veya daha fazla oranda petrol yağları veya bitümenli yağlardan elde edilen diğer karışımların üretimi (%70 petrol yağı ile karıştırılmış biyodizelden ürünler dâhil, madeni yağlar hariç)
20.11		Sanayi gazları imalatı
20.12		Boya maddeleri ve pigment imalatı
20.13		Diğer inorganik temel kimyasal maddelerin imalatı
20.14		Diğer organik temel kimyasal maddelerin imalatı
20.15		Kimyasal gübre ve azot bileşiklerinin imalatı
20.16		Birincil formda plastik hammaddelerin imalatı
20.17		Birincil formda sentetik kauçuk imalatı
20.20		Haşere ilaçları ve diğer zirai-kimyasal ürünlerin imalatı
20.30		Boya, vernik ve benzeri kaplayıcı maddeler ile matbaa mürekkebi ve macun imalatı
20.41		Sabun ve deterjan ile temizlik ve parlatici maddeler imalatı
20.42		Parfümlerin, kozmetiklerin ve kişisel bakım ürünlerinin imalatı
20.51		Patlayıcı madde imalatı
20.52		Tutkal imalatı
20.53		Uçucu yağların imalatı
	20.59.01	Fotografik levha ve filmlerin (hassaslaştırılmış, ışığa maruz kalmamış olanlar), anında baskılanan filmlerin, fotoğrafçılıkta kullanılan kimyasal müstahzarların ve karışimsız (saf) ürünlerin imalatı
	20.59.03	Aktif karbon imalatı
	20.59.04	Yağlama müstahzarları (hidrolik fren sıvıları dâhil), vuruntu önleyici müstahzarlar ile katkı maddeleri ve antifrizlerin imalatı
	20.59.05	Yazım ve çizim mürekkepleri ve diğer mürekkeplerin imalatı (matbaa mürekkebi imalatı hariç)

	20.59.06	Peptonlar, diğer protein maddeleri ve bunların türevlerinin ve deri tozlarının imalatı
	20.59.07	Laboratuvar için hazır kültür ortamları, model hamurları, kompozit diyagnostik reaktifler veya laboratuvar reaktifleri imalatı
	20.59.08	Elektronikte kullanılan macun kıvamında (dope edilmiş) olan kimyasal elementler ile bileşiklerin imalatı
	20.59.09	Bitirme (apreleme dâhil) maddeleri, boya hammaddesi ve benzeri ürünlerin sabitlenmesini veya boyayıcılığını hızlandıran boya taşıyıcı maddelerin imalatı
	20.59.10	Dekapaj (temizleme) müstahzarları, eritkenler, hazır vulkanizasyon hızlandırıcı maddeler, kauçuk veya plastikler için plastikleştirici bileşikler ve stabilizatörler, başka yerde sınıflandırılmamış katalitik müstahzarlar imalatı
	20.59.12	Kimyasal olarak değiştirilmiş veya yenilemeyen hayvansal veya bitkisel katı ve sıvı yağlar ve yağ karışımlarının imalatı (linoksin, teknik ve sanayi amaçlı bitkisel sabit sıvı yağlar, sanayide kullanılan sıvı yağlar, vb.)
	20.59.13	Biyodizel, vb. biyoyakıt imalatı (bitkisel veya hayvansal yağlardan elde edilen uzun zincirli yağ asitlerinin mono alkil esterleri) (%70 veya daha fazla petrol yağı ile karıştırılmış biyodizelden ürünler hariç)
	20.59.14	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer kimyasal ürünlerin imalatı (vakum tüpleri için emiciler, pirolinyitler, kazan taşı önleyici bileşikler, yağ emülsiyonlaştırıcıları, dökümhanelerde kullanılan yardımcı kimyasal ürünler ve hazır bağlayıcılar, vb.)
	20.59.15	Yangın söndürücü müstahzarları ve dolum malzemeleri imalatı
21.10		Temel eczacılık ürünleri imalatı
21.20		Eczacılığa ilişkin ilaçların imalatı
22.11		İç ve dış lastik imalatı; lastiğe sırt geçirilmesi ve yeniden işlenmesi
22.19		Diğer kauçuk ürünleri imalatı
22.21		Plastik tabaka, levha, tüp ve profil imalatı

22.22		Plastik torba, çanta, poşet, çuval, kutu, damacana, şişe, makara vb. paketlenen malzemelerinin imalatı
22.23		Plastik inşaat malzemesi imalatı
22.29		Diğer plastik ürünlerin imalatı
	23.99.01	Asfalttan ve benzeri malzemelerden yapılan ürünlerin imalatı (çatı yapımında veya su yalıtımında kullanılan bitüm esaslı keçeler dâhil)
	25.73.05	Plastikten kalıp ve döküm modeli imalatı (kek ve ayakkabı kalıpları hariç)
26.80		Manyetik ve optik kaset, bant, CD, vb. ortamların imalatı
27.20		Akümülatör ve pil imalatı
27.33		Kablolamada kullanılan gereçlerin imalatı
	32.30.19	Spor amaçlı dağcılık, avcılık veya balıkçılık eşyalarının imalatı (kasklar, olta kamışları, olta iğneleri ve kancaları, otomatik olta makaraları, el kepeçleri, kelebek ağları, yapma balıklar, sinekler gibi suni yemler, kurşunlar, yapma kuşlar vb.)
	32.30.20	Spor veya açık hava oyunları için diğer eşyaların imalatı (boks eldiveni, spor eldiveni, yaylar, beyzbol ve golf sopaları ile top ve diğer eşyaları, tenis masası, raket, ağ ve topları, tozluklar, bacak koruyucular, şişme ve diğer havuzlar vb.)
	32.30.21	Top imalatı (beyzbol, futbol, basketbol ve voleybol için)
	32.40.05	Oyuncak bebek, kukla ve hayvanlar ile bunların giysi, parça ve aksesuarlarının imalatı (içi doldurulmuş olanlar hariç)
	32.40.07	Oyuncak müzik aletleri imalatı
	32.40.08	Binmek için tasarlanmış tekerlekli oyuncakların imalatı (plastik bisikletler ve üç tekerlekli bisikletler dâhil)
	32.40.10	Tekerlekli oyuncaklar, oyuncak bebek arabaları, oyuncak trenler ve diğer küçültülmüş boyutlu modeller/maketler veya inşaat oyun takımları, yarış setleri imalatı (motorlu olanlar, pres döküm oyuncaklar ve plastik diğer oyuncaklar dâhil)
	32.40.90	Başka yerde sınıflandırılmamış oyun ve oyuncakların imalatı

	32.50.02	Suni uzuvlar, protez ve ortopedik ürünler ile bunların parça ve aksesuarlarının imalatı (suni eklem, dişçilikle ilgili bağlantı parçaları, ortopedik ayakkabı ve korse, diş teli, tıbbi çivi, fitik bağı vb.)
	32.50.06	Dişçi çimentosu, dişçilik mumları, dolgu maddesi, kemik tedavisinde kullanılan çimento, jel preparat, steril adhezyon bariyeri, dikiş malzemesi (katgüt hariç), doku yapıştırıcısı, laminarya, emilebilir hemostatik, vb. imalatı
	32.50.07	Tıpta, cerrahide, dişçilikte veya veterinerlikte kullanılan şırınga, iğne, katater, kanül ve benzerlerinin imalatı
32.91		Süpürge ve fırça imalatı
	32.99.01	Terzi mankeni, el kalbur ve eleği, yapma çiçek, meyve ve bitkiler, şaka ve sihirbazlık benzeri eşya, koku püskürtücülere ve mekanizmaları, tabut vb. eşyaların imalatı (gelin çiçeği dâhil)
	32.99.06	Peruk, takma saç, takma sakal, takma kaş vb. imalatı
	32.99.08	Tarih verme, damga, mühür veya numara verme kaşeleri, numeratör, elle çalışan basım aletleri, kabartma etiketleri, el baskı setleri, hazır daktilo şeritleri ve istampaların imalatı
	32.99.11	Mantar can simitlerinin imalatı
	32.99.13	Termos ve vakumlu kapların imalatı
	32.99.14	Tebeşir imalatı (yazı, çizim veya terzi tebeşiri)
	32.99.15	Suni balmumu ile suni mumların ve müstahzar mumların imalatı
	32.99.16	Yazı veya çizim tahtaları imalatı
	32.99.17	Sigara çakmakları ve diğer çakmaklar ile çabuk tutuşan (piroforik) aletlerin imalatı (çakmaklar için kap hacmi $\leq 300\text{cm}^3$ sıvı veya sıvılaştırılmış gaz yakıtları dâhil)
	32.99.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer imalatlar (bağırsak (ipek böceği guddesi hariç), kursak ve mesaneden mamul eşyalar dâhil, tıbbi amaçlı steril olanlar hariç)
35.21		Gaz imalatı
	46.71.01	Sıvı yakıtlar ve bunlarla ilgili ürünlerin toptan ticareti (ham petrol, ham yağ, mazot, benzin, biodizel, fuel oil, gaz yağı, madeni yağlar, gres yağları vb.)

	46.71.03	Gazlı yakıtlar ve bunlarla ilgili ürünlerin toptan ticareti (LPG (bütan ve propan), tüpgaz, doğalgaz (LNG, CNG) vb. dâhil, şebeke üzerinden yapılanlar hariç)
47.30		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda otomotiv yakıtının perakende ticareti
49.50		Boru hattı taşımacılığı
	52.21.12	Kara taşımacılığını destekleyici olarak gazların sıvılaştırılması
	71.12.05	Petrol ve doğalgaz çıkarım projelerine yönelik mühendislik ve danışmanlık faaliyetleri
	71.20.07	Bileşim ve saflık konularında teknik test ve analiz faaliyetleri (atık, yakıt, metal, mineral ve kimyasallar gibi maddelerin biyolojik ve kimyasal özellikleri ile mikrobiyoloji, biyokimya vb. ilgili alanlarda test ve analiz faaliyetleri)
	71.20.08	Su, hava vb. kirliliği konularında teknik test ve analiz faaliyetleri
	71.20.09	Fiziksel özellikler konusunda teknik test ve analiz faaliyetleri (metal, plastik, tekstil, beton ve diğer maddelerin mukavemeti, esnekliği, iletkenliği gibi fiziksel özellikleri ile gerilim, sertlik, darbe direnci vb. test ve analiz faaliyetleri)
72.11		Biyoteknolojiyle ilgili araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri
	95.29.03	Spor araç ve gereçleri ile kamp malzemelerinin bakımı ve onarımı (kayak, sörf tahtası, paten, raket, diğer spor ve açık hava oyunlarına ait eşya ve ekipmanlar) (spor ve eğlence amaçlı silahların onarımı hariç)

05 DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ

Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
		Tekstilden yapılan çuval imalatı
	01.63.07	Çırçırılama faaliyeti
	10.12.04	Kuş tüyü ve ince kuş tüyü imalatı (derileri dâhil)
13.10		Tekstil elyafının hazırlanması ve bükülmesi
13.20		Dokuma
13.30		Tekstil ürünlerinin bitirilmesi

13.91		Örgü (triko) veya tığ işi (kroşe) kumaşların imalatı
13.92		Giyim eşyası dışındaki tamamlanmış tekstil ürünlerinin imalatı
13.93		Halı ve kilim imalatı
13.94		Halat, urgan, kinnap ve ağ imalatı
13.95		Dokusuz kumaşların ve dokusuz kumaştan yapılan ürünlerin imalatı, giyim eşyası hariç
13.96		Diğer teknik ve endüstriyel tekstillerin imalatı
13.99		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer tekstillerin imalatı
14.11		Deri giyim eşyası imalatı
14.12		İş giysisi imalatı
14.13		Diğer dış giyim eşyaları imalatı
14.14		İç giyim eşyası imalatı
14.19		Diğer giyim eşyalarının ve giysi aksesuarlarının imalatı
14.20		Kürkten eşya imalatı
14.31		Örme (trikotaj) ve tığ işi (kroşe) çorap imalatı
14.39		Örme (trikotaj) ve tığ işi (kroşe) diğer giyim eşyası imalatı
15.11		Derinin tabaklanması ve işlenmesi; kürkün işlenmesi ve boyanması
15.12		Bavul, el çantası ve benzerleri ile saraçlık ve koşum takımı imalatı (deri giyim eşyası hariç)
15.20		Ayakkabı, bot, terlik vb. imalatı
	17.24.03	Tekstil duvar kaplamalarının imalatı
20.60		Suni veya sentetik elyaf imalatı
31.03		Yatak imalatı
	32.40.04	İçi doldurulmuş oyuncak bebeklerin ve oyuncak hayvanların imalatı

	32.99.10	Ateşe dayanıklı ve koruyucu güvenlik kıyafetleri ve başlıkları ile diğer güvenlik ürünlerinin imalatı (solunum ekipmanları ve gaz maskeleri hariç)
	33.19.01	Tentelerin, kamp ekipmanlarının, çuvalların ve balıkçılık ağıları gibi diğer hazır tekstil malzemelerinin onarımı
	33.19.02	Halatlar, gemi çarlık ve halatları ile yelken bezleri ve bez astarlı muşambaların onarımı
95.23		Ayakkabı ve deri eşyaların onarımı
	95.29.02	Giyim eşyası ve ev tekstil ürünlerinin onarımı ve tadilatı (deri giyim eşyaları hariç)
	95.29.07	Deri ve deri bileşimli giyim eşyaları ile kürk giyim eşyalarının onarımı

06 AĞAÇ VE KÂĞIT

Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
		Kurşun kalem imalatı
16.10		Ağaçların biçilmesi ve planlanması
16.21		Ahşap kaplama paneli ve ağaç esaslı panel imalatı
16.22		Birleştirilmiş parke yer döşemelerinin imalatı
16.23		Diğer bina doğramacılığı ve marangozluk ürünlerinin imalatı
16.24		Ahşap konteyner imalatı
16.29		Diğer ağaç ürünleri imalatı; mantardan, saz, saman ve benzeri örme malzemelerinden yapılmış ürünlerin imalatı
17.11		Kâğıt hamuru imalatı
17.12		Kâğıt ve mukavva imalatı
17.21		Oluklu Kâğıt ve mukavva imalatı ile Kâğıt ve mukavvadan yapılan muhafazaların imalatı
17.22		Kâğıttan yapılan ev eşyası, sıhhi malzemeler ve tuvalet malzemeleri imalatı
17.23		Kâğıt kırtasiye ürünleri imalatı
	17.24.02	Duvar kağıdı ve benzeri duvar kaplamalarının imalatı (tekstil duvar kaplamaları hariç)

17.29		Kâğıt ve mukavvadan diğer ürünlerin imalatı
	23.99.07	Amyantlı Kâğıt imalatı
	25.73.06	Ahşap ve diğer malzemelerden kalıp ve döküm modeli imalatı (kek ve ayakkabı kalıpları hariç)
31.02		Mutfak mobilyalarının imalatı
31.09		Diğer mobilyaların imalatı
	32.20.22	Diğer yaylı/telli müzik aletlerinin imalatı (saz, gitar, keman, vb.)
	32.40.01	Oyun Kâğıt ve kartlarının imalatı (iskambil vb.)
	32.40.03	Yap boz, puzzle ve benzeri ürünlerin imalatı (lego vb. dâhil)
	32.40.09	Oyun tahtaları (satranç, dama, dart, tavla tahtaları, okey istekası, go vb.) ve tabu, monopol vb. oyunların imalatı
95.24		Mobilyaların ve ev döşemelerinin onarımı
07 İLETİŞİM		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
		İletişim işkolunda faaliyet gösteren çağrı merkezleri
		Uzun ve kısa mesafe telekomünikasyon (iletişim) hatlarının inşaatı (uzun ve kısa mesafe yer üstü/altı veya deniz altı telekomünikasyon iletim hatları)
	42.22.05	Telekomünikasyon şebeke ve ağlarının bakım ve onarımı
53.10		Evrensel hizmet yükümlülüğü altında postacılık faaliyetleri
61.10		Kablolu telekomünikasyon faaliyetleri
61.30		Uydu üzerinden telekomünikasyon faaliyetleri
	61.90.04	Telekomünikasyon uygulamalarına yönelik radar istasyonlarının işletilmesi
	61.90.90	Başka yerdesınıflandırılmamışdiğertelekomünikasyon faaliyetleri (uydudan izleme, iletişim teletresi vb. uzmanlık gerektiren telekomünikasyon uygulamalarının sağlanması, çevrim içi internet erişimi sağlanması, VOIP sağlanması, vb.)
63.12		Web portalları

08 BASIN, YAYIN VE GAZETECİLİK		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
18.11		Gazetelerin basımı
18.12		Diğer matbaacılık
18.13		Basım ve yayım öncesi hizmetler
18.14		Ciltçilik ve ilgili hizmetler
18.20		Kayıtlı medyanın çoğaltılması
32.11		Madeni para basımı
58.11		Kitap yayımı
58.12		Rehberlerin ve posta adres listelerinin yayımlanması
58.13		Gazetelerin yayımlanması
58.14		Dergi ve süreli yayınların yayımlanması
58.19		Diğer yayıncılık faaliyetleri
58.29		Diğer yazılım programlarının yayımlanması
	59.20.01	Müzik yayıncılığı faaliyetleri (basılı müzik notaları, elektronik formdaki müzikal besteler, müzikal ses diskleri, indirilebilir müzikler vb.)
	59.20.02	Ses kayıt ve canlı kayıt faaliyetleri (seslerin, sözlerin ve müziğin ses kayıt stüdyosunun özel teknik ekipmanları kullanılarak kaydedilmesi ile konferans, seminer, konser vb. canlı etkinliklerde yapılan kayıt hizmetleri vb.)
	59.20.06	Radyo programı yapımcılık faaliyetleri
60.10		Radyo yayıncılığı
60.20		Televizyon programcılığı ve yayıncılığı faaliyetleri
63.91		Haber ajanslarının faaliyetleri
	74.20.28	Bağımsız foto muhabirlerinin faaliyetleri

	90.03.11	Bağımsız gazetecilerin faaliyetleri
09		
BANKA, FİNANS VE SİGORTA		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
64.11		Merkez bankası faaliyetleri
64.19		Diğer parasal aracılık faaliyetleri
64.30		Trustlar, fonlar ve benzeri mali varlıklar
64.91		Finansal kiralama
	64.92.01	Diğer kredi verme faaliyetleri (bankacılık sistemi dışında borç para verilmesi, uluslararası ticari finansman, mevduat kabul etmeyen uzmanlaşmış kuruluşlarca konut kredisi verilmesi, rehin karşılığında borç para verilmesi vb.) (ikrazatçılar hariç)
	64.92.07	İkrazatçıların faaliyetleri
	64.92.08	Tüketici finansman şirketlerinin faaliyetleri
64.99		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer finansal hizmet faaliyetleri (Sigorta ve emeklilik fonları hariç)
65.11		Hayat sigortası
65.12		Hayat sigortası dışındaki sigortalar
65.20		Reasürans
65.30		Emeklilik fonları
	66.11.02	Finansal piyasaların yönetimi (emtia sözleşmeleri borsası, menkul kıymetler borsası, hisse senedi borsası, vb. yönetimi dâhil, kamu otoriteleri tarafından yapılanlar hariç)
66.12		Menkul kıymetler ve emtia sözleşmeleri aracılığı
	66.19.02	İpotekli satış ile kredi simsarlığı ve danışmanlığı faaliyetleri (sigorta ve emeklilik fonları ile esnaf ve sanatkarlar kredi kefalet kooperatiflerinin faaliyetleri hariç)
	66.19.03	Finansal danışmanlık faaliyetleri

	66.19.04	Menkul kıymetlerin operasyon ve takas işlemi faaliyetleri
	66.19.05	Yatırım bankacılığına ilişkin yardımcı faaliyetler (birleşme ve devir faaliyeti, işletme finansmanı ve risk sermayesi finansman faaliyeti, vb.)
	66.19.07	Yedimin faaliyetleri
	66.19.90	Başka yerde sınıflandırılmamış finansal hizmetlere yardımcı diğer faaliyetler (finansal işlemlerin operasyonu ve takas merkezi faaliyetleri, servet yönetimi ve saklama hizmetleri, vb.)
66.21		Risk ve hasar değerlemesi
66.22		Sigorta acentelerinin ve aracılarının faaliyetleri
66.29		Sigorta ve emeklilik fonuna yardımcı diğer faaliyetler
66.30		Fon yönetimi faaliyetleri
10		
TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
		Kooperatifçilik faaliyetleri
		Emniyet Genel Müdürlüğü yardımcı hizmet faaliyetleri
	32.99.18	Fildişi, kemik, boynuz, sedef gibi hayvansal malzemelerden oyma eşyaların imalatı
	43.99.04	Vinç ve benzeri diğer inşaat ekipmanlarının operatörü ile birlikte kiralanması (özel bir inşaat çeşidinde yer almayan)
45.11		Otomobillerin ve hafif motorlu kara taşıtlarının ticareti
45.19		Diğer motorlu kara taşıtlarının ticareti
45.31		Motorlu kara taşıtlarının parça ve aksesuarlarının toptan ticareti
45.32		Motorlu kara taşıtlarının parça ve aksesuarlarının perakende ticareti
	45.40.02	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti
	45.40.03	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin parça ve aksesuarlarının belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti

	45.40.04	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin toptan ticareti
	45.40.05	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin parça ve aksesuarlarının toptan ticareti
	45.40.06	Motosikletler, motorlu bisikletler ve bunların parça ve aksesuarlarının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan ticareti
	45.40.07	Motosikletler, motorlu bisikletler ve bunların parça ve aksesuarlarının diğer perakende ticareti (uzmanlaşmamış olanlar ile internet, posta, tezgâh, pazar vb. yoluyla yapılanlar)
46.11		Tarımsal hammaddelerin, canlı hayvanların, tekstil hammaddelerinin ve yarı mamul malların satışı ile ilgili araçlar
46.12		Yakıtların, maden cevherlerinin, metallerin ve endüstriyel kimyasalların satışı ile ilgili araçlar
46.13		Kereste ve inşaat malzemelerinin satışı ile ilgili araçlar
46.14		Makine, sanayi araç ve gereçleri ile deniz ve hava taşıtlarının satışı ile ilgili araçlar
46.15		Mobilya, ev eşyaları, madeni eşyalar ve hırdavatların satışı ile ilgili araçlar
46.16		Tekstil, giysi, kürk, ayakkabı ve deri eşyaların satışı ile ilgili araçlar
46.17		Gıda, içecek ve tütün satışı ile ilgili araçlar
46.18		Belirli diğer ürünlerin satışı ile ilgili uzmanlaşmış araçlar
46.19		Çeşitli malların satışı ile ilgili araçlar
46.21		Tahıl, işlenmemiş tütün, tohum ve hayvan yemi toptan ticareti
46.22		Çiçeklerin ve bitkilerin toptan ticareti
46.23		Canlı hayvanların toptan ticareti
46.24		Ham deri, post ve deri toptan ticareti
46.31		Meyve ve sebzelerin toptan ticareti
46.32		Et ve et ürünlerinin toptan ticareti
46.33		Süt ürünleri, yumurta ve yenilebilir sıvı ve katı yağların toptan ticareti
46.34		İçecek toptan ticareti

46.35		Tütün ürünlerinin toptan ticareti
46.36		Şeker, çikolata ve şekerleme toptan ticareti
46.37		Kahve, çay, kakao ve baharat toptan ticareti
46.38		Balık, kabuklular ve yumuşakçalar da dâhil diğer gıda maddelerinin toptan ticareti
46.39		Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalardaki gıda, içecek ve tütün toptan ticareti
46.41		Tekstil ürünlerinin toptan ticareti
46.42		Giysi ve ayakkabı toptan ticareti
46.43		Elektrikli ev aletleri toptan ticareti
46.44		Porselen ve cam eşya ile temizlik maddelerinin toptan ticareti
46.45		Parfüm ve kozmetik ürünlerinin toptan ticareti
46.46		Eczacılık ürünlerinin toptan ticareti
46.47		Mobilya, halı ve aydınlatma ekipmanlarının toptan ticareti
46.48		Saat ve mücevher toptan ticareti
46.49		Diğer ev eşyalarının toptan ticareti
46.51		Bilgisayar, bilgisayar çevre birimleri ve yazılım toptan ticareti
46.52		Elektronik ve telekomünikasyon ekipmanlarının ve parçalarının toptan ticareti
46.61		Tarımsal amaçlı makine ve ekipmanlar ile aksam ve parçalarının toptan ticareti
46.62		Takım Tezgâhlarının toptan ticareti
46.63		Madencilik, bina ve bina dışı inşaat makinelerinin toptan ticareti
46.64		Tekstil endüstrisi makineleri ile dikiş ve örgü makinelerinin toptan ticareti
46.65		Büro mobilyalarının toptan ticareti
46.66		Diğer büro makine ve ekipmanlarının toptan ticareti
46.69		Diğer makine ve ekipmanların toptan ticareti

	46.71.02	Katı yakıtlar ve bunlarla ilgili ürünlerin toptan ticareti (linyit, taş kömürü, odun kömürü, kok kömürü, yakacak odun vb.)
46.72		Metallerin ve metal cevherlerinin toptan ticareti
46.73		Ağaç, inşaat malzemesi ve sıhhi teçhizat toptan ticareti
46.74		Hırdavat, sıhhi tesisat ve ısıtma tesisatı malzemelerinin toptan ticareti
46.75		Kimyasal ürünlerin toptan ticareti
46.76		Diğer ara ürünlerin toptan ticareti
46.77		Atk ve hurda toptan ticareti
46.90		Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalardaki toptan ticaret
47.11		Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda gıda, içecek veya tütün ağırlıklı perakende ticaret
47.19		Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda yapılan diğer perakende ticaret
47.21		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki meyve ve sebze perakende ticareti
47.22		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki et ve et ürünlerinin perakende ticareti
47.24		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki ekmek, pastalar, unlu mamuller ve şekerli ürünlerin perakende ticareti
47.25		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki içeceklerin perakende ticareti
47.26		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki tütün ürünlerinin perakende ticareti
47.29		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki diğer gıda ürünlerinin perakende ticareti
47.41		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bilgisayarların, çevre donanımlarının ve yazılım programlarının perakende ticareti
47.42		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda telekomünikasyon teçhizatının perakende ticareti
47.43		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ses ve görüntü cihazlarının perakende ticareti
47.51		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda tekstil ürünleri perakende ticareti
47.52		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda hırdavat, boya ve cam perakende ticareti
47.54		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda elektrikli ev aletlerinin perakende ticareti

47.59		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda mobilya, aydınlatma teçhizatı ve diğer ev eşyalarının perakende ticareti
47.61		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kitapların perakende ticareti
47.62		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda gazeteler ve kırtasiye ürünlerinin perakende ticareti
47.63		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda müzik ve video kayıtlarının perakende ticareti
47.64		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda spor malzemelerinin perakende ticareti
47.65		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda oyunlar ve oyuncakların perakende ticareti
47.71		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda giyim eşyalarının perakende ticareti
47.72		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ayakkabı ve deri eşyaların perakende ticareti
47.73		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda eczacılık ürünlerinin perakende ticareti
47.75		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kozmetik ve kişisel bakım malzemelerinin perakende ticareti
47.77		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda saat ve mücevher perakende ticareti
47.78		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda diğer yeni malların perakende ticareti
47.79		Kullanılmış malların satıldığı mağazalardaki perakende ticaret
47.81		Tezgâhlar ve pazar yerleri vasıtasıyla gıda, içecek ve tütün ürünleri perakende ticareti
47.82		Tezgâhlar ve pazar yerleri vasıtasıyla tekstil, giyim eşyası ve ayakkabı perakende ticareti
47.89		Tezgâhlar ve pazar yerleri vasıtasıyla diğer malların perakende ticareti
47.91		Posta yoluyla veya internet üzerinden yapılan perakende ticaret
47.99		Mağazalar, Tezgâhlar ve pazar yerleri dışında yapılan diğer perakende ticaret
	49.32.02	Sürücüsü ile birlikte diğer özel araç (otomobil, limuzin, vb. dâhil, minibüs, otobüs vb. hariç) kiralama faaliyeti
	49.41.06	Şoförü ile birlikte kamyon ve diğer motorlu yük taşıma araçlarının kiralanması
	50.10.12	Deniz ve kıyı sularında yolcu gemilerinin ve teknelerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması (gezinti tekneleri dâhil)
	50.20.22	Uluslararası sularda ve kabotaj hattında yük taşımacılığı gemilerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması (iç sular hariç)

	50.30.09	İç sularda yolcu taşıma gemilerinin ve teknelerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması
	50.40.07	İç sularda yük taşıma gemi ve teknelerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması hizmetleri (nehir, kanal ve göllerde, vb.)
	51.10.03	Hava yolu yolcu taşıma araçlarının mürettebatıyla birlikte kiralanması
	52.29.01	Deniz yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri
	52.29.02	Uluslararası deniz yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri
	52.29.03	Hava yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri
	52.29.04	Gümrük komisyoncularının faaliyetleri
	52.29.06	Kara yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri
	52.29.07	Kara yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri
	52.29.09	(Değişik tanım:RG-26/7/2013-28719) Yetkili gümrük müşavirleri veya gümrük müşavirleri
	52.29.11	Taşıma belgelerinin ve irsaliyelerin düzenlenmesi ve tedarik edilmesi
	52.29.13	Hava yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri
	52.29.14	Demir yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri
	52.29.15	Demir yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri
	52.29.16	Taşınan malların kasalardan, sandıklardan vb.lerinden çıkarılması, numune alınması, incelenmesi vb. faaliyetler
	52.29.18	Kabotaj hattı deniz yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri
59.11		Sinema filmi, video ve televizyon programları yapım faaliyetleri
59.12		Sinema filmi, video ve televizyon programları çekim sonrası faaliyetleri
59.13		Sinema filmi, video ve televizyon programları dağıtım faaliyetleri
	59.20.03	Orijinal ses kayıtlarını kullanım hakkı için lisanslama faaliyetleri
	61.90.05	İnternet kafelerin faaliyetleri
	61.90.07	Telekomünikasyon hizmeti yeniden satıcılarının faaliyetleri

62.01		Bilgisayar programlama faaliyetleri
62.02		Bilgisayar danışmanlık faaliyetleri
62.03		Bilgisayar tesisleri yönetim faaliyetleri
62.09		Diğer bilgi teknolojisi ve bilgisayar hizmet faaliyetleri
63.11		Veri işleme, barındırma ve ilgili faaliyetler
63.99		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer bilgi hizmet faaliyetleri
	64.92.04	Tarım kredi kooperatiflerinin kredi verme faaliyetleri
	66.19.06	(Değişik tanım:RG-26/7/2013-28719) Esnaf ve sanatkârlar kredi kefalet kooperatiflerinin kredi aracılık faaliyetleri ile kredi garanti fonunun faaliyetleri
68.10		Kendine ait gayrimenkulün alınıp satılması
68.20		Kendine ait veya kiralanmış gayrimenkulün kiraya verilmesi veya işletilmesi
68.31		Gayrimenkul acenteleri
68.32		Bir ücret veya sözleşme temeline dayalı olarak gayrimenkulün yönetilmesi
69.10		Hukuk faaliyetleri
69.20		Muhasebe, defter tutma ve denetim faaliyetleri; vergi danışmanlığı
70.10		İdare merkezi faaliyetleri
70.21		Halkla ilişkiler ve iletişim faaliyetleri
70.22		İşletme ve diğer idari danışmanlık faaliyetleri
71.11		Mimarlık faaliyetleri
	71.12.01	(Değişik tanım:RG-26/7/2013-28719) Yer yüzeyinin araştırılması ve harita yapımına yönelik mühendislik faaliyetleri (jeodezik, fotogrametrik ve hidrografik ölçüm yapma, topografya hizmetleri ile yol, kadastr ve topoğrafik gibi haritaların hazırlanması)
	71.12.10	Mühendislik danışmanlık hizmetleri (bir projeye bağlantılı olarak yapılanlar hariç)
	71.20.10	Ürünlerin ruhsatlandırılması faaliyetleri (tüketim malları, motorlu kara taşıtları, uçaklar, ilaçlar vb.)

72.19		Doğal bilimler ve mühendislikle ilgili diğer araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri
72.20		Sosyal bilimlerle ve beşeri bilimlerle ilgili araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri
73.11		Reklam ajanslarının faaliyetleri
73.12		Çeşitli medya reklamları için alan ve zamanın bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak satışı
73.20		Piyasa ve kamuoyu araştırma faaliyetleri
74.10		Uzmanlaşmış tasarım faaliyetleri
	74.20.22	Tüketicilere yönelik fotoğrafçılık faaliyetleri (pasaport, okul, düğün vb. için vesikalık ve portre fotoğrafçılığı vb.)
	74.20.25	Hava ve su altı fotoğrafçılığı faaliyetleri
	74.20.26	Reklamcılık ile ilgili fotoğrafçılık faaliyetleri (reklam görselleri, broşür, gazete ilanı, katalog vb. için ticari ürünlerin, moda kıyafetlerinin, makinelerin, binaların, kişilerin, vb.nin fotoğraflarının çekilmesi)
	74.20.27	Etkinlik fotoğrafçılığı ve etkinliklerin videoya çekilmesi faaliyetleri (düğün, mezuniyet, konferans, resepsiyon, moda gösterileri, spor ve diğer ilgi çekici olayların fotoğraflanması veya videoya çekilmesi)
	74.20.29	Fotoğraf işleme faaliyetleri (negatiflerin tab edilmesi ve resimlerin basılması, negatiflerin veya slâytların çoğaltılması, fotografik slâytların hazırlanması, filmlerin kopyalanması vb.)
	74.20.90	Diğer fotoğrafçılık faaliyetleri (fotomikrografi, mikrofilm hizmetleri, fotoğrafların restorasyonu ve rötuşlama, vb.)
74.30		Tercüme ve sözlü tercüme faaliyetleri
74.90		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler
77.11		Motorlu hafif kara taşıtlarının ve arabaların kiralınması ve leasingi
77.12		Kamyonların kiralınması ve leasingi
77.21		Eğlence ve spor eşyalarının kiralınması ve leasingi
77.22		Video kasetlerin ve disklerin kiralınması
77.29		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer kişisel ve ev eşyalarının kiralınması ve leasingi

77.31		Tarımsal makine ve ekipmanların kiralınması ve leasingi
77.32		Bina ve bina dışı inşaatlarda kullanılan makine ve ekipmanların kiralınması ve leasingi
77.33		Büro makine ve ekipmanlarının (bilgisayarlar dâhil) kiralınması ve leasingi
77.34		Suyolu taşımacılığı ekipmanının kiralınması ve leasingi
77.35		Hava taşımacılığı kiralınması ve leasingi
77.39		Başka yerde sınıflandırılmamış diğere makine, ekipman ve eşyaların kiralınması ve leasingi
77.40		Fikri mülkiyet haklarının ve benzer ürünlerin leasingi (Telif hakkı alınmış olan çalışmalar hariç)
78.10		İş bulma acentelerinin faaliyetleri
78.20		Geçici iş bulma acentelerinin faaliyetleri
78.30		Diğere insan kaynaklarının sağlanması
79.11		Seyahat acentesi faaliyetleri
82.11		Kombine büro yönetim hizmeti faaliyetleri
82.19		Fotokopi çekme, doküman hazırlama ve diğere uzmanlaşmış büro destek hizmetleri
82.20		Çağrı merkezlerinin faaliyetleri
82.30		Kongre ve ticari gösteri organizasyonu
82.91		Tahsilât daireleri ve kredi kayıt bürolarının faaliyetleri
82.92		Paketleme faaliyetleri
	82.99.04	Trafik müşavirliği
	82.99.05	Harfi harfine raporlama ve stenografi kayıt faaliyetleri
	82.99.06	Telefona dayalı destek faaliyetleri (telefon cevaplama ve uyandırma hizmetleri)
	82.99.07	Barkodlama faaliyetleri (paketleme faaliyeti dışındakiler)
	82.99.08	İş takipçiliği faaliyeti

	82.99.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer iş destek hizmet faaliyetleri (borcu ödenmeyen malların geri alınması, indirim kuponu dağıtım hizmetleri, park sayacından paraların toplanması ve diğer iş destek hizmetleri)
85.10		Okul öncesi eğitim
85.20		İlköğretim
85.31		Genel ortaöğretim
85.32		Teknik ve mesleki orta öğretim
85.41		Ortaöğretim sonrası yükseköğretim derecesinde olmayan eğitim
85.42		Yükseköğretim
85.51		Spor ve eğlence eğitimi
85.52		Kültürel eğitim
85.53		Sürücü kursu faaliyetleri
85.59		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer eğitim
85.60		Eğitimi destekleyici faaliyetler
88.99		Başka yerde sınıflandırılmamış barınacak yer sağlanmaksızın verilen diğer sosyal yardım hizmetleri
	90.03.09	Yazar, bestekar, heykeltıraş, ressam, karikatürcü, gravürçü, ebru sanatçısı, vb. bireysel sanatçıların faaliyetleri (hakkakçılık, hattatçılık, eşya ve motif süslemeciliği (tezyinatçılık) dâhil)
	90.03.12	Tablo, gravür vb. sanat eserlerinin restorasyonu (müzelerde ve özel koleksiyonlarda yer alan eserlerin restorasyonu dâhil)
91.01		Kütüphane ve arşivlerin faaliyetleri
91.02		Müzelerin faaliyetleri
91.03		Tarihi alanlar ve yapılar ile benzeri turistik yerlerin işletilmesi
	92.00.02	Loto, vb. sayısal şans oyunlarına ilişkin faaliyetler (piyango biletlerinin satışı dâhil)
94.11		İş ve işveren kuruluşlarının faaliyetleri
94.12		Profesyonel meslek kuruluşlarının faaliyetleri

94.20		Sendika faaliyetleri
94.91		Dini kuruluşların faaliyetleri
94.92		Siyasi kuruluşların faaliyetleri
94.99		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer üye olunan kuruluşların faaliyetleri
96.02		Kuaförlük ve diğer güzellik salonlarının faaliyetleri
	96.09.01	Ayakkabı boyama hizmetleri
	96.09.04	Genel tuvaletlerin işletilmesi faaliyeti
	96.09.09	Tanıştırma bürolarının ve evlendirme ajanslarının hizmetleri
	96.09.15	Şecere bulma faaliyetleri
	96.09.16	Jeton ile çalışan kişisel hizmet makinelerinin işletilmesi faaliyetleri (jetonlu makinelerle vesikalık fotoğraf, emanet dolapları, tartı, tansiyon ölçümü vb. hizmetler dâhil, oyun ve kumar makineleri ile çamaşırhane hizmetleri hariç)
	96.09.18	Arzuhalçilerin faaliyetleri
	96.09.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer hizmet faaliyetleri (dövme vb.)
97.00		Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hanehalklarının faaliyetleri
98.10		Hanehalkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış mallar
98.20		Hanehalkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış hizmetler
99.00		Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri
11		
ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
23.11		Düz cam imalatı
23.12		Düz camın şekillendirilmesi ve işlenmesi
23.13		Çukur cam imalatı
23.14		Cam elyafı imalatı

23.19		Diğer camların imalatı ve işlenmesi (teknik amaçlı cam eşyalar dâhil)
23.20		Ateşe dayanıklı (refrakter) ürünlerin imalatı
23.31		Seramik karo ve kaldırım taşları imalatı
23.32		Fırınlanmış kilden tuğla, karo ve inşaat malzemeleri imalatı
23.41		Seramik ev ve süs eşyaları imalatı
23.42		Seramik sıhhi ürünlerin imalatı
23.43		Seramik yalıtkanların (izolatörlerin) ve yalıtkan bağlantı parçalarının imalatı
23.44		Diğer teknik seramik ürünlerin imalatı
23.49		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer seramik ürünlerin imalatı
23.51		Çimento imalatı
23.52		Kireç ve alçı imalatı
23.61		İnşaat amaçlı beton ürünlerin imalatı
23.62		İnşaat amaçlı alçı ürünlerin imalatı
23.63		Hazır beton imalatı
23.64		Toz harç imalatı
23.65		Lif ve çimento karışımı ürünlerin imalatı
23.69		Beton, alçı ve çimentodan yapılmış diğer ürünlerin imalatı
23.91		Aşındırıcı ürünlerin imalatı
	23.99.02	Mineral ses/ısı izolasyon malzemelerinin imalatı (cüruf yünleri, taş yünü, madeni yünler, pul pul ayrılmış vermikulit, genişletilmiş kil, soğuk tandış plakası, vb. ısı ve ses yalıtım malzemeleri)
	23.99.04	İşlenmiş mika ve mikadan ürünlerin imalatı
	23.99.05	Bitümlü karışımların imalatı (doğal veya suni taştan malzemeler ile bir bağlayıcı olarak bitüm, doğal asfalt veya ilgili maddelerin karıştırılmasıyla elde edilenler)
	23.99.09	Suni korindon imalatı

	23.99.90	Diğer metal dışı minerallerden (turbadan, grafiten, vb. monte edilmemiş) ürünlerin imalatı (karbon elyafı dâhil, elektrik amaçlı olanlar hariç)
	32.99.03	Pipo, sigara ağızlıkları, Oltu veya lüle taşından tespih vb. imalatı
12 METAL		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
	23.99.03	İşlenmiş asbest (amyant) lifleri, asbest ve magnezyum karbonat esaslı karışımlar, bu karışımlardan veya asbestten yapılan ürünler, fren, debriyaj ve benzerleri için monte edilmemiş sürtünme malzemeleri (fren balatası vb.) imalatı
24.10		Ana demir ve çelik ürünleri ile ferro alaşımların imalatı
24.20		Çelikten tüpler, borular, içi boş profiller ve benzeri bağlantı parçalarının imalatı
24.31		Barların soğuk çekilmesi
24.32		Dar şartların soğuk haddelenmesi
24.33		Soğuk şekillendirme veya katlama
24.34		Tellerin soğuk çekilmesi
24.41		Değerli metal üretimi
24.42		Alüminyum üretimi
24.43		Kurşun, çinko ve kalay üretimi
24.44		Bakır üretimi
24.45		Demir dışı diğer metallerin üretimi
24.51		Demir döküm
24.52		Çelik dökümü
24.53		Hafif metallerin dökümü
24.54		Diğer demir dışı metallerin dökümü
25.11		Metal yapı ve yapı parçaları imalatı

25.12		Metalden kapı ve pencere imalatı
25.21		Merkezi ısıtma radyatörleri (elektrikli radyatörler hariç) ve sıcak su kazanları (boylerleri) imalatı
25.29		Metalden diğer tank, rezervuar ve konteynerler imalatı
25.30		Buhar jeneratörü imalatı, merkezi ısıtma sıcak su kazanları (boylerleri) hariç
25.40		Silah ve mühimmat (cephane) imalatı
25.50		Metallerin dövülmesi, preslenmesi, baskılanması ve yuvarlanması; toz metalürjisi
25.61		Metallerin işlenmesi ve kaplanması
25.62		Metallerin makinede işlenmesi ve şekil verilmesi
25.71		Çatal-bıçak takımları ve diğer kesici aletlerin imalatı
25.72		Kilit ve menteşe imalatı
	25.73.02	El aletleri, takım tezgahı uçları, testere ağızları, mengeneler, kışkaçlar, sıkıştırma anahtarları vb. imalatı
	25.73.03	Metalden kalıp ve döküm modeli imalatı (kek ve ayakkabı kalıpları hariç)
	25.73.04	Kuyumculuk aletleri ve parçalarının imalatı (pense, keski, çekiç vb. aletler)
25.91		Çelik varil ve benzer muhafazaların imalatı
25.92		Metalden hafif paketleme malzemeleri imalatı
25.93		Tel ürünleri, zincir ve yayların imalatı
25.94		Bağlantı malzemelerinin ve vida makinesi ürünlerinin imalatı
25.99		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer fabrikasyon metal ürünlerin imalatı
26.11		Elektronik bileşenlerin imalatı
26.12		Yüklü elektronik kart imalatı
26.20		Bilgisayar ve bilgisayar çevre birimleri imalatı
26.30		İletişim ekipmanlarının imalatı
26.40		Tüketici elektroniği ürünlerinin imalatı

26.51		Ölçme, test ve seyrüsefer amaçlı alet ve cihazların imalatı
26.52		Kol saatlerinin, masa ve duvar saatlerinin ve benzerlerinin imalatı
26.60		Işınlama, elektro medikal ve elektro terapi ile ilgili cihazların imalatı
26.70		Optik aletlerin ve fotografik ekipmanların imalatı
27.11		Elektrik motorlarının, jeneratörlerin ve transformatörlerin imalatı
27.12		Elektrik dağıtım ve kontrol cihazları imalatı
27.31		Fiber optik kabloların imalatı
27.32		Diğer elektronik ve elektrik telleri ve kablolarının imalatı
27.40		Elektrikli aydınlatma ekipmanlarının imalatı
27.51		Elektrikli ev aletlerinin imalatı
27.52		Elektriksiz ev aletlerinin imalatı
27.90		Diğer elektrikli ekipmanların imalatı
28.11		Motor ve türbin imalatı (hava taşıtı, motorlu taşıt ve motosiklet motorları hariç)
28.12		Akışkan gücü ile çalışan ekipmanların imalatı
28.13		Diğer pompaların ve kompresörlerin imalatı
28.14		Diğer musluk ve valf/vana imalatı
28.15		Rulman, dişli/dişli takımı, şanzıman ve tahrik elemanlarının imalatı
28.21		Fırın, ocak (sanayi ocakları) ve brülör (ocak ateşleyicileri) imalatı
28.22		Kaldırma ve taşıma ekipmanları imalatı
28.23		Büro makineleri ve ekipmanları imalatı (bilgisayarlar ve çevre birimleri hariç)
28.24		Motorlu veya pnömatik (hava basınçlı) el aletlerinin imalatı
28.25		Soğutma ve havalandırma donanımlarının imalatı, evde kullanılanlar hariç
28.29		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer genel amaçlı makinelerin imalatı

28.30		Tarım ve ormancılık makinelerinin imalatı
28.41		Metal işleme makinelerinin imalatı
28.49		Diğer takım Tezgâhlarının imalatı
28.91		Metalürji makineleri imalatı
28.92		Maden, taş ocağı ve inşaat makineleri imalatı
28.93		Gıda, içecek ve tütün işleme makineleri imalatı
28.94		Tekstil, giyim eşyası ve deri üretiminde kullanılan makinelerin imalatı
28.95		Kâğıt ve mukavva üretiminde kullanılan makinelerin imalatı
28.96		Plastik ve kauçuk makinelerinin imalatı
28.99		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer özel amaçlı makinelerin imalatı
29.10		Motorlu kara taşıtlarının imalatı
29.20		Motorlu kara taşıtları karoseri (kaporta) imalatı; treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı
29.31		Motorlu kara taşıtları için elektrik ve elektronik donanımların imalatı
29.32		Motorlu kara taşıtları için diğer parça ve aksesuarların imalatı
	30.20.03	Raylı sistem taşıtları için koltuk imalatı
	30.20.04	Mekanik veya elektromekanik sinyalizasyon, emniyet veya trafik kontrol cihazları ve bunların parçalarının imalatı (demir yolu, tramvay hatları, kara yolları, dâhili su yolları, park yerleri, liman tesisleri veya hava alanları için olanlar)
30.30		Hava taşıtları ve uzay araçları ile bunlarla ilgili makinelerin imalatı
30.40		Askeri savaş araçlarının imalatı
30.91		Motosiklet imalatı
30.92		Bisiklet ve engelli aracı imalatı
30.99		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer ulaşım ekipmanlarının imalatı
31.01		Büro ve mağaza mobilyaları imalatı

32.12		Mücevher ve benzeri eşyaların imalatı
32.13		İmitasyon (taklit) takılar ve ilgili eşyaların imalatı
	32.20.21	Elektronik müzik aletleri veya klavyeli çalgıların imalatı (elektrik gücüyle ses üreten veya sesi güçlendirilen enstrümanlar) (dijital piyano, sintizayzır, elektrogitar, vb.)
	32.20.23	Ağızları huni gibi genişleyen neviden olan boru esaslı müzik aletleri ile diğer üfleli müzik aletlerinin imalatı (saksafon, flüt, trombon, borazan, vb.)
	32.20.24	Vurmalı çalgıların imalatı (trampet, davul, ksilofon, zil, kas vs.)
	32.20.25	Piyanolar ve diğer klavyeli yaylı/telli çalgıların imalatı
	32.20.26	Borulu ve klavyeli orglar, armonyumlar, akordiyonlar, ağız mızıkaları (armonikalar), tulum vb. çalgıların imalatı
	32.20.27	Müzik kutuları, orkestriyonlar, laternalar, çingiraklar vb. imalatı
	32.20.28	Metronomlar, akort çatalları (diyapazonlar) ve akort düdüklüleri, müzik kutuları için mekanizmalar, müzik aleti telleri ile müzik aletlerinin parça ve aksesuarlarının imalatı
	32.20.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer müzik aletlerinin imalatı
	32.30.17	Kar kayakları, kayak ayakkabıları, kayak botları, kayak batonları, buz patenleri ve tekerlekli patenler ile su kayağı araçları, sörf tahtaları, rüzgar sörfleri vb. ekipmanlar ile bunların parçalarının imalatı
	32.30.18	Jimnastik ve atletizm eşyaları ile form tutma salonlarına ait eşya ve ekipmanların imalatı (atlama beygiri, dambıl ve halterler, kürek çekme ve bisiklete binme aletleri, ciritler, çekiçler; boks çalışma topları, boks veya güreş için ringler vb.)
	32.40.02	Bozuk para veya jetonla çalışan oyun makineleri ile bilardo için kullanılan eşya ve aksesuarların imalatı (rulet vb. oyun makineleri ile bilardo masa ve istekaları, isteka dayanakları, bilardo topları, tebeşirleri, toplu veya sürgülü puan sayaçları vb.)
	32.40.06	Lunapark, masa ve salon oyunları için gereçlerin imalatı
	32.50.03	Dişçilikte kullanılan araç-gereç ve cihazların imalatı (dişçi aletleri dâhil) (şırınga, iğne, katater, kanül ve benzerleri hariç)

	32.50.04	Tıbbi, cerrahi, dişçilik veya veterinerlikle ilgili mobilyaların, berber koltukları ve benzeri sandalyeler ile bunların parçalarının imalatı (ameliyat ve tetkik masası, ayarlanabilir hastane yatağı, dişçi koltuğu, vb.) (X ışını masa ve koltukları hariç)
	32.50.08	Göz tedavisi ile ilgili cerrahi, tanı, test ve benzeri aletlerin imalatı (korneaya ait yuvarlak testereler, oftalmoskop, retinoskop, keratometreler, vb.)
	32.50.09	Mekano terapi cihazları, masaj aletleri, psikolojik eğilim-testi aletleri (tamamen hareketsiz mekano terapi cihazları hariç), ozon terapi, oksijen terapi, aerosol terapi ve solunum cihazları imalatı
	32.50.10	Tıbbi, cerrahi veya laboratuvar sterilizasyon aletlerinin imalatı
	32.50.11	Tansiyon aletleri, tansiyometreler, osilometreler, tıbbi endoskoplar, klinik veya veterinerlik termometreleri, böbrek diyaliz cihazları, transfüzyon cihazları (kan depolama için özel cam şişeler hariç) imalatı
	32.50.12	Anestezi cihaz ve aletleri, diyatermik cihazlar (ultrasonikler dâhil), ultrasonik litotripsi aletleri ve laboratuvarlarda kullanılan santrifüjlerin imalatı
	32.50.90	Tıpta, cerrahide, dişçilikte veya veterinerlikte kullanılan bys. diğer araç ve gereçlerin imalatı
	32.99.02	Kot vb. baskı düğmeleri, çıtçıklar, düğmeler, fermuarlar vb. imalatı (düğme formları ve fermuar parçaları dâhil)
	32.99.07	Şemsiyeler, güneş şemsiyeleri, baston ve koltuklu baston, koltuk değneği vb. imalatı (parçaları dâhil)
	32.99.09	Koruyucu amaçlı solunum ekipmanları ve gaz maskelerinin imalatı (tedavi edici olanlar hariç)
33.11		Fabrikasyon metal ürünlerin onarımı
33.12		Makinelerin onarımı
33.13		Elektronik veya optik ekipmanların onarımı
33.14		Elektrikli ekipmanların onarımı
(Ek satır: RG- 26/7/2013- 28719) 33.16		Hava taşıtlarının ve uzay araçlarının bakım ve onarımı
	33.17.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer ulaşım ekipmanlarının bakım ve onarımı (at arabaları ve dört tekerlekli yük arabalarının bakım ve onarımı dâhil)

33.20		Sanayi makine ve ekipmanlarının kurulumu
	38.31.02	Hurdaların geri kazanım amacıyla parçalara ayrılması (otomobil, bilgisayar, televizyon vb. donanımlar) (gemiler ve yüzer yapılar ile satmak için kullanılabilir parçalar oluşturmak amacıyla sökme hariç)
	38.32.01	Tasnif edilmiş metal atıklar, hurdalar ve diğer parçaların genellikle mekanik veya kimyasal değişim işlemleri ile geri kazanılması
	43.29.01	Asansörlerin, yürüyen merdivenlerin, yürüyen yolların, otomatik ve döner kapıların bakım ve onarımı dâhil kurulum işleri
	43.29.05	Parmaklık ve korkuluk tesisatı işleri (metal yangın merdivenlerinin kurulumu dâhil)
45.20		Motorlu kara taşıtlarının bakım ve onarımı
	45.40.01	Motosiklet ve motorlu bisikletlerin bakım ve onarım hizmetleri
	71.12.08	Sanayi ve imalat projelerine yönelik mühendislik ve danışmanlık faaliyetleri (haddehaneler, farineriler, ulaşım araçları, sanayi makineleri, vb.)
	71.20.12	Entegre mekanik ve elektrik sistemleri konusunda teknik test ve analiz faaliyetleri (mekanik ve elektrik bileşenli makine, motor, otomobil, alet, cihaz, iletişim ekipmanı vb. ekipmanların test ve analiz faaliyetleri)
95.11		Bilgisayarların ve bilgisayar çevre birimlerinin onarımı
95.12		İletişim araç ve gereçlerinin onarımı
95.21		Tüketici elektroniği ürünlerinin onarımı
95.22		Evde kullanılan cihazlar ile ev ve bahçe gereçlerinin onarımı
95.25		Saatlerin ve mücevherlerin onarımı
	95.29.04	Çilingirlik ve anahtar çoğaltma hizmetleri
	95.29.05	Bisiklet onarımı
13 İNŞAAT		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
	38.11.02	İnşaat ve yıkım atıklarının, çalı, çırpı, moloz gibi enkazların toplanması ve kaldırılması
41.10		İnşaat projelerinin geliştirilmesi

41.20		İkamet amaçlı olan veya ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı
42.12		Demir yolları ve metroların inşaatı
	42.21.01	Akışkanlar için uzun mesafe boru hatlarının inşaatı (petrol ürünleri ve gaz taşımacılığı ile su ve diğer ürünlerin taşımacılığına yönelik karada ve deniz altında uzun mesafe boru hattı)
	42.21.03	Ana su şebekeleri ve su hatları ile su arıtma tesisleri, kanalizasyon bertaraf tesisleri ve pompa istasyonları inşaatı (sulama sistemleri (kanallar) dâhil)
	42.21.05	Akışkanlar için kısa mesafe (yerel) boru hatlarının inşaatı (petrol ürünleri ve gaz taşımacılığı ile su, kanalizasyon, sıcak su, buhar ve diğer ürünlerin taşımacılığına yönelik kısa mesafe boru hattı)
	42.22.02	Enerji santralleri inşaatı (hidroelektrik santrali, termik santral, nükleer enerji üretim santralleri vb.)
	42.91.01	Kıyı ve liman inşaatları ve ilgili hidromekanik yapıların inşaatı (su yolları, liman ve yat limanları, kıyı düzenlemeleri, iskele ve rıhtımlar, dalgakıranlar, kanallar vb. yapılar)
	42.91.03	Tersane, dok ve kanal havuzu inşaatı (gemi inşaatı ve tamiri için)
	42.91.04	Baraj ve bentlerin inşaatı
42.99		Başka yerde sınıflandırılmamış bina dışı diğer yapılara ait projelerin inşaatı
43.11		Yıkım
43.12		Şantiyenin hazırlanması
43.21		Elektrik tesisatı
43.22		Sihhi tesisat, ısıtma ve iklimlendirme tesisatı
	43.29.03	Isı, ses veya titreşim yalıtımı ile diğer inşaat tesisatı işleri (mantolama ve vakumlu temizleme sistemlerinin kurulumu dâhil)
43.31		Sıva işleri
43.32		Doğrama tesisatı
43.33		Yer ve duvar kaplama
43.34		Boya ve cam işleri

43.39		İnşaatlardaki diğer bütüncü ve tamamlayıcı işler
43.91		Çatı işleri
	43.99.01	Yapısal çelik bileşenlerin kurulması işleri (bina, köprü, gezer vinç veya elektrik iletim kulesi gibi diğer yapılar için prefabrik yapısal çelik bileşenlerin kurulması vb.)
	43.99.03	Açık yüzme havuzlarının inşaatı
	43.99.05	İnşaatlarda beton işleri (kalıp içerisine beton dökülmesi vb.)
	43.99.06	Duvarcılık ve tuğla örme işleri
	43.99.07	İnşaat iskelesi ve çalışma platformunu kurma ve sökme işleri
	43.99.08	Su yalıtım işleri (düz çatı ve teraslardaki su yalıtım işleri, inşaat ve diğer yer altı yapıların dış cephesindeki su yalıtım işleri, nem yalıtımı vb.)
	43.99.10	Baca ve sanayi fırınlarının inşaatı ve kurulması (fırınlar için yanma odasına ateş tuğlası döşenmesi işleri dâhil)
	43.99.11	İnşaat amaçlı kazık çakma ve temel inşaatı işleri (forekazık çakma dâhil)
	43.99.12	Yapıların dış cephe için buharlı temizleme, kum püskürtme ve benzeri uzmanlaşmış inşaat faaliyetleri
	43.99.13	İnşaat demirciliği (inşaat demirinin bükülmesi ve bağlanması)
	43.99.14	Prefabrik yapıların montajı ve kurulması (prefabrik binalar hariç her çeşit prefabrik sokak düzeneklerinin (otobüs durağı, telefon kulübesi, bank vb.) kurulumu vb.)
	43.99.15	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer uzmanlaşmış inşaat işleri (şömine, barbekü dâhil)
	71.12.03	Bina projelerine yönelik mühendislik ve danışmanlık faaliyetleri
	71.12.06	Ulaştırma projelerine yönelik mühendislik ve danışmanlık faaliyetleri (karayolu, köprü, tünel, demir yolları, havaalanı, petrol ve gaz taşımacılık projeleri, liman vb.)
	71.12.11	Yapı denetim kuruluşları (a sınıfı)
	71.12.12	Yapı denetim kuruluşları (b sınıfı)
	71.12.13	Yapı denetim kuruluşları (c sınıfı)

14 ENERJİ		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
		Devlet Su İşleri
		Uzun ve kısa mesafe elektrik (iletişim) hatlarının inşaatı (uzun ve kısa mesafe yer üstü/altı veya deniz altı elektrik iletim hatları)
35.11		Elektrik enerjisi üretimi
35.12		Elektrik enerjisinin iletimi
35.13		Elektrik enerjisinin dağıtımı
35.14		Elektrik enerjisinin ticareti
35.22		Ana şebeke üzerinden gaz yakıtlarının dağıtımı
35.23		Ana şebeke üzerinden gaz ticareti
35.30		Buhar ve iklimlendirme temini
	36.00.02	Suyun toplanması, arıtılması ve dağıtılması
	36.00.03	Su sayaçlarının bakım onarımı
	42.21.02	Su kuyusu açma ve septik sistem kurulum faaliyetleri (kuyu, artezyen vb.)
43.13		Test sondajı ve delme
	71.12.07	Su, kanalizasyon ve drenaj projelerine yönelik mühendislik ve danışmanlık faaliyetleri (içme suyu dağıtım sistemleri, pompa istasyonları, yağmur suyu yönetim sistemleri, atık suların toplanması vb. projeler)
	71.12.09	Enerji projelerine yönelik mühendislik ve danışmanlık faaliyetleri (kömür, petrol ve gaz gibi enerji yakıtları kullananlar ile nükleer, su, güneş, rüzgar ve diğer enerjiler için santrallere ve enerji iletim ve dağıtım hatlarına yönelik hizmetler)
	82.99.02	Elektrik, gaz, su ve ısınma sayaçlarını okuma ve faturalama faaliyetleri

15 TAŞIMACILIK		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
		Ray açıklığı ne olursa olsun, ray üzerinde çalışan araçlarla yapılan şehir içi ve şehir dışı yolcu, yük taşımacılığı işleri (belediyeler veya bağlı şirketleri ve bağlı şirketler tarafından kurulan şirketler eliyle yapılan hafif ve ağır raylı taşımacılık işleri dahil) ile bu sistemlerin inşaat dışında yol imali, çeken- çekilen araç imalatı, bakımı ve onarımı işleri ile travers imalatı işleri ve bu sistemlerin işletildiği istasyon, gar, ambar duraklarında yapılan işler ile bakımlarının yapıldığı işyerleri işleri
49.10		Demir yolu ile şehirlerarası yolcu taşımacılığı
49.20		Demir yolu ile yük taşımacılığı
49.39		Başka yerde sınıflandırılmamış kara taşımacılığı ile yapılan diğer yolcu taşımacılığı
	49.41.01	Karayolu ile şehir içi yük taşımacılığı (gıda, sıvı, kuru yük, vb.) (gaz ve petrol ürünleri hariç)
	49.41.02	Kara yolu ile şehirler arası yük taşımacılığı (gıda, sıvı, kuru yük, vb.) (gaz ve petrol ürünleri hariç)
	49.41.03	Kara yolu ile uluslararası yük taşımacılığı (gıda, sıvı, kuru yük, vb.) (gaz ve petrol ürünleri hariç)
	49.41.05	Kara yolu ile canlı hayvan taşımacılığı (çiftlik hayvanları, kümes hayvanları, vahşi hayvanlar vb.)
	49.41.07	Karayolu ile insan veya hayvan tarafından çekilen taşıtlarla yük taşımacılığı (tornet, at arabası vb. ile yük taşımacılığı)
	49.41.08	Kara yolu ile şehir içi yük taşımacılığı (gaz ve petrol ürünleri, kimyasal ürünler vb.)
	49.41.09	Kara yolu ile şehirler arası yük taşımacılığı (gaz ve petrol ürünleri, kimyasal ürünler vb.)
	49.41.10	Kara yolu ile uluslararası yük taşımacılığı (gaz ve petrol ürünleri, kimyasal ürünler vb.)
	49.41.90	Kara yolu ile çeşitli taşıma türüne uygun konteyner ve diğer yük taşımacılığı hizmetleri (evden eve nakliyat, vb. hariç)
49.42		Ev ve iş yerlerine verilen taşımacılık hizmetleri
	51.10.01	Hava yolu yolcu taşımacılığı (tarifeli olanlar)
	51.10.02	Hava yolu yolcu taşımacılığı (turistik ve gezi amaçlı olanlar ile tarifersiz olanlar) (hava taksi taşımacılığı dâhil)

51.21		Hava yolu ile yük taşımacılığı
	52.21.04	Kara yolu taşımacılığı ile ilgili özel ve ticari araçlar için çekme ve yol yardımı faaliyetleri
	52.21.05	Demir yolu taşımacılığını destekleyici faaliyetler (demir yolu çekme ve itme hizmetleri, manevra ve makas değiştirme hizmetleri, demir yolu terminal hizmetleri vb. dâhil, emanetçilik hariç)
	52.21.06	Kara taşımacılığına yönelik emanet büroları işletmeciliği (demir yollarında yapılanlar dâhil)
	52.21.07	Otopark ve garaj işletmeciliği (bisiklet parkları ve karavanların kışın saklanması dâhil)
	52.21.08	Otoyol, tünel ve köprü işletmeciliği
	52.21.09	Kara yolu yolcu taşımacılığına yönelik otobüs terminal hizmetleri
	52.21.10	Kara yolu yolcu taşımacılığına yönelik otobüs, minibüs ve taksi duraklarının işletilmesi (otobüs terminal hizmetleri hariç)
	52.21.13	Yolcu taşımacılığı kooperatiflerinin faaliyetleri
	52.21.90	Kara taşımacılığını destekleyici diğer hizmetler (kamyon terminal işletmeciliği dâhil)
52.23		Hava yolu taşımacılığını destekleyici hizmet faaliyetleri
	52.24.09	Hava yolu taşımacılığıyla ilgili kargo ve bagaj yükleme boşaltma hizmetleri
	52.24.10	Kara yolu taşımacılığıyla ilgili kargo yükleme boşaltma hizmetleri
	52.24.11	Demir yolu taşımacılığıyla ilgili kargo yükleme boşaltma hizmetleri
	52.29.05	Kantar hizmetleri (yükli araçların tartılması, vb.)
	52.29.90	Başka yerde sınıflandırılmamış taşımacılığı destekleyici diğer faaliyetler (grup sevkiyatının organizasyonu, malların taşınması sırasında korunması için geçici olarak kasalara vb. yerleştirilmesi, yüklerin birleştirilmesi, gruplanması ve parçalara ayrılması, vb. dâhil)
53.20		Diğer posta ve kurye faaliyetleri
	71.20.05	Kara yolu taşıma araçlarının teknik muayene faaliyetleri (otomobil, motosiklet, otobüs, pikap, kamyon ve diğer kara yolu araçlarının periyodik teknik muayene hizmetleri)
	96.09.05	Hamallık hizmetleri

16		
GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
30.11		Gemilerin ve yüzen yapıların inşası
30.12		Eğlence ve spor amaçlı teknelerin yapımı
33.15		Gemilerin ve teknelerin bakım ve onarımı
	38.31.01	Gemi ve yüzer yapıların hurdalarının materyallerinin geri kazanımı amacıyla parçalara ayrılması (sökülmesi)
	50.10.13	Kıyı sularında yolcuların feribotlarla, kruvaziyer gemilerle ve teknelerle taşınması (deniz otobüsleri işletmeciliği dâhil, uluslararası denizler ile göl ve nehirlerde yapılanlar hariç)
	50.10.14	Deniz ve kıyı sularında yat işletmeciliği
	50.10.15	Deniz ve kıyı sularında gezi veya tur bot ve teknelerinin işletilmesi (yat işletmeciliği hariç)
	50.10.16	Uluslararası denizlerde yolcuların gemilerle taşınması
	50.10.90	Deniz ve kıyı sularında diğer yolcu taşımacılığı (deniz taksi vb. dâhil)
	50.20.17	Uluslararası sularda ham petrolün, petrol ürünlerinin ve kimyasalların tanker gemilerle taşınması (gazlar hariç)
	50.20.18	Uluslararası sularda dökme kuru yük taşınması (kimyasalların taşınması hariç)
	50.20.19	Uluslararası sularda ve kabotaj hattında çekme ve itme hizmetleri (römorkaj) (mavnaların, petrol kulelerinin vb.nin taşınması) (iç sular hariç)
	50.20.20	Uluslararası sularda frigorifik gemilerle dondurulmuş veya soğutulmuş malların taşınması
	50.20.21	Uluslararası sularda çoklu taşıma türüne uygun konteynerlerin konteyner gemileriyle taşınması
	50.20.23	Uluslararası sularda diğer dökme sıvıların tanker gemilerle taşınması (ham petrolün, petrol ürünlerinin, gazların ve kimyasalların taşınması hariç)
	50.20.24	Uluslararası sularda gazların tanker gemilerle taşınması
	50.20.25	Kabotaj hattında ham petrolün, petrol ürünlerinin ve kimyasalların tanker gemilerle taşınması (gazlar hariç) (iç sular hariç)
	50.20.26	Kabotaj hattında dökme kuru yük taşınması (kimyasalların taşınması hariç) (iç sular hariç)

	50.20.27	Kabotaj hattında frigorifik gemilerle dondurulmuş veya soğutulmuş malların taşınması (iç sular hariç)
	50.20.28	Kabotaj hattında çoklu taşıma türüne uygun konteynerlerin konteyner gemileriyle taşınması (iç sular hariç)
	50.20.29	Kabotaj hattında diğer sıvıların tanker gemilerle taşınması (ham petrolün, petrol ürünlerinin, gazların ve kimyasalların taşınması hariç) (iç sular hariç)
	50.20.30	Kabotaj hattında gazların tanker gemilerle taşınması (iç sular hariç)
	50.20.90	Uluslararası sularda yapılan diğer yük taşımacılığı
	50.20.91	Kabotaj hattında yapılan diğer yük taşımacılığı (iç sular hariç)
	50.30.08	iç sularda yolcu taşımacılığı (nehir, kanal ve göllerde yapılanlar, vb.) (gezinti amaçlı olanlar dâhil)
	50.40.05	iç sularda yük taşımacılığı (nehir, kanal ve göllerde yapılanlar, vb.)
	50.40.08	iç sularda çekme ve itme hizmetleri (römorkaj) (mavnaların, şamandıraların vb.nin taşınması) (nehir, kanal ve göllerde, vb.)
52.10		Depolama ve ambarlama
52.22		Su yolu taşımacılığını destekleyici hizmet faaliyetleri
	52.24.08	Su yolu taşımacılığıyla ilgili kargo ve bagaj yükleme boşaltma hizmetleri (konteyner yükleme boşaltma hizmetleri dâhil)
17		
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
	32.50.13	Diş laboratuvarlarının faaliyetleri (protez diş, metal kuron, vb. imalatı)
75.00		Veterinerlik hizmetleri
86.10		Hastane hizmetleri
86.21		Genel hekimlik uygulama faaliyetleri
86.22		Uzman hekimlik ile ilgili uygulama faaliyetleri
86.23		Dişçilik ile ilgili uygulama faaliyetleri
86.90		İnsan sağlığı ile ilgili diğer hizmetler

87.10		Hemşireli yatılı bakım faaliyetleri
87.20		Zihinsel engellilik, ruh sağlığı ve madde bağımlılığına yönelik yatılı bakım faaliyetleri
87.30		Yaşlılara ve bedensel engellilere yönelik yatılı bakım faaliyetleri
87.90		Diğer yatılı bakım faaliyetleri
88.10		Yaşlılar ve bedensel engelliler için barınacak yer sağlanmaksızın verilen sosyal hizmetler
	96.09.14	Ev hayvanları bakım hizmetleri (ev hayvanlarına verilen besleme, bakım, barındırma, kuaförlük, eğitim, vb. hizmetler)
18		
KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
55.10		Oteller ve benzeri konaklama yerleri
55.20		Tatil ve diğer kısa süreli konaklama yerleri
55.30		Kamp alanlarının motorlu karavan ve karavan tipi treyler (römork) park hizmetleri
55.90		Diğer konaklama yerleri
56.10		Lokantalar ve seyyar yemek hizmeti faaliyetleri
56.21		Özel günlerde dışarıya yemek hizmeti sunan işletmelerin faaliyetleri
	56.29.01	Kantinlerin faaliyetleri (spor, fabrika, okul veya işyeri kantinleri, vb.)
56.30		İçecek sunum hizmetleri
59.14		Sinema filmi gösterim faaliyetleri
79.12		Tur operatörü faaliyetleri
79.90		Diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetler
90.01		Gösteri sanatları
90.02		Gösteri sanatlarını destekleyici faaliyetler
90.04		Sanat tesislerinin işletilmesi

93.11		Spor tesislerinin işletilmesi
93.12		Spor kulüplerinin faaliyetleri
93.13		Form tutma salonları ile vücut geliştirme salonları
93.19		Diğer spor faaliyetleri
93.21		Eğlence parkları ve lunaparkların faaliyetleri
93.29		Diğer eğlence ve dinlence faaliyetleri
	96.09.02	Nikâh salonlarının hizmetleri
	96.09.03	Fal, astroloji ve spiritualist hizmetleri
	96.09.07	Kendi hesabına çalışan valelerin hizmetleri
	96.09.08	Eskort ve refakat hizmetleri (güvenlik hizmetleri hariç)
	96.09.10	Kendi hesabına çalışan yamak, garson, vb. hizmet sunanların faaliyetleri
19		
SAVUNMA VE GÜVENLİK		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
		Milli Savunma, Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı ile ilgili her türlü askeri işyerleri (uluslararası ve yabancı askeri işyerleri dâhil) subay, astsubay kulüpleri, gazinoları ve otelleri, orduevleri, askeri hastaneler, okullar, askeri basımevleri ve Milli Savunma Bakanlığınca işletilen diğer işyerlerinde yapılan işler.
80.10		Özel güvenlik faaliyetleri
80.20		Güvenlik sistemleri hizmet faaliyetleri
20		
GENEL İŞLER		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
		Belediye hizmetleri
37.00		Kanalizasyon

	38.11.01	Tehlikesiz atıkların toplanması (çöpler, geri dönüştürülebilir maddeler, tekstil atıkları, vb.) (inşaat ve yıkım atıkları, çalı, çırpı, moloz gibi enkazlar hariç)
	38.11.03	Tehlikesiz atık transfer istasyonlarının işletilmesi
38.12		Tehlikeli atıkların toplanması
38.21		Tehlikesiz atıkların ıslahı ve bertaraf edilmesi
38.22		Tehlikeli atıkların ıslahı ve bertaraf edilmesi
	38.32.02	Tasnif edilmiş metal dışı atıklar, hurdalar ve diğer parçaların genellikle mekanik veya kimyasal değişim işlemleri ile geri kazanılması
39.00		İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri
	49.31.05	Belediye otobüsü ile yapılan şehir içi ve banliyö yolcu taşımacılığı (belediyenin sağladığı havaalanı otobüsü dâhil)
81.10		Tesis bünyesindeki kombine destek hizmetleri
81.21		Binaların genel temizliği
81.22		Diğer bina ve endüstriyel temizlik faaliyetleri
81.29		Diğer temizlik faaliyetleri
81.30		Çevre düzenlemesi ve bakımı faaliyetleri
	84.25.01	İtfaiye hizmetleri (hava taşıtlarıyla yapılanlar ile orman yangınlarıyla mücadele ve koruma faaliyetleri hariç)
96.03		Cenaze işleri ile ilgili faaliyetler

NOT: Bu listede yer alan sınıf ve alt sınıf numaraları ve tanımları NACE (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes-Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması) Rev.2 –Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının Yönetmeliğın hazırlandığı tarihte kullanılan güncel yayınına göre belirlenmiştir.

**SENDIKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI VE SONA ERMESİ İLE
ÜYELİK AİDATININ TAHSİLİ HAKKINDA YÖNETMELİK**

Resmi Gazete Tarihi: 9 Temmuz 2013

Resmi Gazete No: 28702

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, sendika üyeliğinin kazanılması, sona ermesi ve üyelik aidatının tahsiline ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18 inci ve 19 uncu maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- b) Dayanışma aidatı: Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanların, sonradan işyerine girip de üye olmayanların veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanların veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan yararlanabilmesi için ödedikleri aidatı,
- c) Tescil bilgisi: Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına esas alınan işyeri unvanı, işyerinin faaliyet gösterdiği işkolu ve işyerinde çalışan işçilerin sayısını,
- ç) Üyelik aidatı: Sendikaya ödenecek üyelik aidatını,
- d) Yetkili organ: Sendika tüzüğünde belirlenen ve sendika üyeliğine kabul ve ret işlemlerinde yetkili olan organı,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşçi ve İşveren Sendikalarına Üyelik

Sendika üyeliği

MADDE 4 – (1) Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.

(2) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilir.

(3) İşçi ve işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olunması hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler, aynı işkolunda çalıştıkları işyeri sayısı kadar sendikaya üye olabilir.

İşçi sendikası üyelikinin kazanılması

MADDE 5 – (1) Sendika üyelik başvurusu, işçi tarafından e-Devlet kapısı üzerinden yapılır. Üyelik bildirimi elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır.

(2) Üyelik, yetkili organın e-Devlet kapısı üzerinden otuz gün içerisinde başvuruyu kabulü ile kazanılır. Üyelik başlangıç tarihi, yetkili organ tarafından üyelik başvurusunun e-Devlet kapısı üzerinden kabul edildiği tarihtir.

(3) Üyelik başvurusu, yetkili organ tarafından otuz günlük süre içerisinde reddedilmediği takdirde otuzuncu günün sonunda üyelik talebi kabul edilmiş sayılır.

(4) Başvuru sahibi, yetkili organ tarafından üyelik başvurusuna işlem yapılıncaya kadar e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunu geri alma hakkına sahiptir.

(5) Yetkili organ, üyelik başvurusunu e-Devlet kapısı üzerinden reddedebilir. Ret kararı yetkili organ tarafından gerekçesi ile birlikte e-Devlet kapısına kaydedilir ve işçiye yazılı olarak tebliğ edilir.

(6) Üyelik başvurusunun haksız bir nedenle reddedildiğini iddia eden işçi, beşinci fıkrada belirtilen bildirim tebliğinden itibaren otuz

gün içinde mahkemede dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde, işçi mahkeme kararını Bakanlığa bildirir; bu karar Bakanlık tarafından e-Devlet kapısına tanımlanır.

(7) Mahkeme kararı ile kazanılan üyeliğin başlangıç tarihi, üyelik başvurusunun yetkili organ tarafından reddedildiği tarihtir.

(8) Yetkili organ tarafından Bakanlığa bildirilen kişilere sendika adına e-Devlet kapısı üzerinden işlem yapma yetkisi verilir. Bu kişiler aynı usule göre değiştirilebilir veya yetkileri kaldırılabilir. e-Devlet kapısı üzerinden yapılacak tüm işlemler, ilgili sendikanın Bakanlığa bildireleceği yetkili kullanıcı tarafından gerçekleştirilir.

Üyelik ve tescil bilgilerinin paylaşılması

MADDE 6 – (1) Bakanlık, sendika üyeliği bilgilerini düzenli olarak en geç her ayın son gününe kadar günceller. İşçi sendikalarının kurulu bulunduğu işkolundaki işyerlerinin tescil ve Bakanlık kayıtlarında bulunan üyelik bilgilerine, Bakanlıkça e-Devlet kapısı üzerinden verilecek yetkilendirmeye ulaşılır.

İşveren sendikası üyeliğinin kazanılması

MADDE 7 – (1) Sendika üyelik başvurusu, işveren tarafından işyerinin veya işletmenin kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren işveren sendikasına yazılı olarak yapılır. İşverenin tüzel kişilik olması halinde yetkili organının almış olduğu kararın örneği başvuruya eklenir. İşveren sendikasına yapılan üyelik başvurusu sendika tarafından e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilir.

(2) Üyelik, yetkili organının başvuruyu kabulünü e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirmesi ile kazanılır. Üyeliğin başlangıç tarihi, yetkili organ tarafından üyelik başvurusunun kabul edildiğinin e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirildiği tarihtir.

(3) Üyelik başvurusu, yetkili organ tarafından otuz günlük süre içerisinde reddedilmediği takdirde otuzuncu günün sonunda üyelik talebi kabul edilmiş sayılır.

(4) İşveren, üyelik başvurusu hakkında yetkili organ tarafından işlem yapılıncaya kadar üyelik başvurusunu geri alma hakkına sahiptir.

(5) Üyelik başvurusu yetkili organ tarafından reddedilirse,

ret kararı sendika tarafından gerekçesi ile birlikte e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilir ve yazılı olarak işverene tebliğ edilir.

(6) Üyelik başvurusunun haksız bir nedenle reddedildiğini iddia eden işveren, beşinci fıkrada belirtilen bildirimden tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemede dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde, işveren mahkeme kararını Bakanlığa bildirir, karar Bakanlık tarafından e-Devlet kapısına tanımlanır.

(7) Mahkeme kararı ile kazanılan üyeliğin başlangıç tarihi, üyelik başvurusunun yetkili organ tarafından reddedildiği tarihtir.

(8) Kesinleşen üyelikler, yetkili organ tarafından e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilir.

(9) Sendika yetkili organı tarafından Bakanlığa bildirilen kişilere sendika adına e-Devlet kapısı üzerinden işlem yapma yetkisi verilir. Sendika yetkili kullanıcıları aynı usulle değiştirilebilir veya yetkileri kaldırılabilir. e-Devlet kapısı üzerinden yapılacak tüm işlemler, ilgili sendikanın Bakanlığa bildirileceği yetkili kullanıcı tarafından gerçekleştirilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Üyelik ve Dayanışma Aidatları

Üyelik ve dayanışma aidatının belirlenmesi

MADDE 8 – (1) Üyelik aidatının miktarı, sendika ve konfederasyonların tüzüğünde gösterilir.

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

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

(4) Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden itibaren geçerlidir. Toplu iş sözleşmesinin

imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

Aidatların sendika hesabına yatırılması

MADDE 9 – (1) Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilerek ilgili sendikaya ödenir. Genel kurul kararı ile aidatlarda değişiklik yapıldığı takdirde, en geç bir ay içinde sendika tarafından aidat miktarı işverene bildirilir.

(2) İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası veya toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa ya da sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikası, aidatların işçilerin ücretlerinden kesilmesi için işverene yazılı talepte bulunur.

(3) İşveren aidatları kesmeye, kestiği aidatın türünü belirterek tutarı ile kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür.

(4) 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.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Üyelik Sona Ermesi

Üyelikten çekilme

MADDE 10 – (1) İşçi sendikası üyeliğinden çekilme, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle gerçekleşir. Çekilme bildirimi elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır.

(2) İşveren sendikası üyeliğinden çekilme başvurusu işveren tarafından sendikaya yapılır. İşverenin tüzel kişilik olması halinde yetkili organın çekilmeye ilişkin almış olduğu kararın örneği başvuruya eklenir. Çekilme bildirimi sendika tarafından e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilir.

(3) Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır.

(4) Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde, yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.

(5) Çekilmenin hüküm ve sonuç doğuracağı bir aylık süre içerisinde, işçinin üyelik başvurusunda bulunduğu sonraki sendika üyeliğinden de çekilerek bir önceki sendikasına yeniden üye olması halinde, sendika üyeliği kesintisiz bir şekilde devam eder.

Sendika üyeliğinden çıkarılma

MADDE 11 – (1) Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurul tarafından verilir.

(2) Çıkarılma kararı, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilir ve üyelikten çıkarılana yazı ile tebliğ edilir.

(3) Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir.

(4) Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

Sendika üyeliğinin çekilme ve çıkarılma dışındaki nedenlerle sona ermesi

MADDE 12 – (1) İşkolunu değiştiren işçi veya işverenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

(2) Bir yıldan fazla süreyle işsiz kalan işçinin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

(3) İşçi ve işverenlerin konfederasyon, sendika veya şubelerinin yönetim, denetleme ya da disiplin kurullarında görev almaları sendika üyeliğini sona erdirmez.

(4) Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak bir yıl içerisinde aynı işkolunda çalışmaya devam edenler veya ara verdikten sonra bir yıl içerisinde tekrar çalışmaya başlayanlar ile konfederasyon, sendika 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.

(5) İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika

ve konfederasyonlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği sona ermez. Bu durumda işveren vekilinin sendika organları ve konfederasyonlardaki görevleri sona erer.

Sendika üyeliğinin askıya alınması

MADDE 13 – (1) Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin işçi sendikası ile üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Üyeliklerin bildirilmesi

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Bakanlık, bu 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.

Yürürlük

MADDE 14 – (1) Bu Yönetmeliğin;

a) 5 inci ve 7 nci maddeleri, 10 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkraları ile 11 inci maddesinin ikinci fıkrası 7/11/2013 tarihinde,

b) Diğer hükümleri yayımı tarihinde,

yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 15 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİ İLE GREV OYLAMASI HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 11 Ekim 2013

Resmi Gazete No: 28792

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, toplu iş sözleşmesi yetki tespit süreci ile grev oylamasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 42 ve 61 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğünü, aynı çalışma ve iş kurumu il müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğünü, birden fazla çalışma ve iş kurumu il müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı,

c) Yetki belgesi: Yetki şartlarına sahip olduğu kesinleşen işçi sendikasına Bakanlıkça verilen belgeyi,

ç) Yetki tespiti: Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üyesi bulduran işçi sendikaları için başvuru tarihi itibarıyla işyeri ya da işletmelerde sendikalı işçilerin çalışan işçilere oranının Kanunun aradığı çoğunluğa uygun olup olmadığının tespitini,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Yetki Tespiti

Yetki şartları

MADDE 4 – (1) İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olması;

a) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün,

b) Toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde çalışan işçilerin başvuru tarihi itibarıyla yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi olmasına bağlıdır.

(2) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işletme kapsamındaki 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 sendikaya olumlu tespit yetkisi verilir. Aynı tarihli başvurularda işletmedeki üye sayılarının eşit olması halinde olumsuz yetki tespiti verilir.

(4) Aynı işkolunda kurulu işçi sendikalarının aynı işyeri veya işletme için farklı tarihlerde yetki tespit başvurusunda bulunması halinde Bakanlık ilk başvuruyu öncelikle sonuçlandırır.

İşkolu istatistiklerinin düzenlenmesi ve yayımlanması

MADDE 5 – (1) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde, Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında Resmî Gazete’de yayımlanan işkolu istatistikleri esas alınır.

(2) Yayımlanan istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır.

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

(4) Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir.

(5) Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini, daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

İstatistiklere yapılan itirazlar

MADDE 6 – (1) Yayımlandığı tarihten itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir.

(2) İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle on beş gün içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır.

(3) Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar.

Yetki tespit başvurusu

MADDE 7 – (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Bakanlığa yazılı olarak başvurarak yetkili sendika olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa yazılı olarak başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Yetki tespit başvurusunun Bakanlık evrak kayıtlarına alındığı tarih başvuru tarihi olarak kabul edilir.

(3) Yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi varsa, taraflar bu sözleşmenin sona ermesinden önceki yüz yirmi gün içerisinde yetki tespit başvurusunda bulunabilir.

(4) Yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespit başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimler dikkate alınmaz.

Olumlu yetki tespiti

MADDE 8 – (1) İşçi veya işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren tarafından yetki tespit başvurusunda bulunulması halinde Bakanlık, başvuru tarihi itibarıyla yetki şartlarına sahip işçi

sendikasına olumlu yetki tespiti verir.

(2) Yetki tespit yazısında; yetki şartlarını taşıyan sendikanın adı, yetki kapsamına giren işyeri veya işyerleri ile işçi ve üye sayıları, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve görevli makamın neresi olduğu hususları yer alır.

(3) Olumlu yetki tespit yazısı, yetki şartlarını taşıyan sendikaya, o işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarına, taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene ve ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine, başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içinde bildirilir. Ancak kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan sendikalara bildirim yapılmaz.

Olumsuz yetki tespiti

MADDE 9 – (1) Bakanlık, yetki tespit başvurusunda bulunan işçi sendikasının başvuru tarihinde yetki şartlarına sahip olmadığını tespit ettiğinde, olumsuz yetki tespitini sadece başvuruyu yapan sendikaya bildirir. Olumsuz yetki tespit yazısında, işyeri ya da işletmenin unvan ve adresi ile çalışan işçi sayısı ve kendi üye sayısı yer alır.

(2) Bakanlık, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin yetki tespit başvurusu halinde, başvuru tarihinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığını tespit ettiğinde, durumu sadece işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirir.

Yetki tespitine itiraz

MADDE 10 – (1) Kendilerine tespit yazısı gönderilen işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığına dair itirazda bulunabilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz.

(2) Yetki tespitine itiraz, nedenleri belirtilmek suretiyle yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz dilekçesinin mahkemeye verilmeden önce görevli makama kayıt ettirilmesi gerekir.

(3) İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar mahkeme tarafından altı iş günü içinde duruşma yapılmaksızın kesin olarak karara bağlanır.

(4) Yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içerisinde 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 11 – (1) Yetki tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse, sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilir.

(2) Tespit yazısına yapılan itiraz mahkemece reddedilmişse, kesinleşme şerhli mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilir.

(3) Tespit yazısı ile kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın yaptığı itiraz sonucunda, yetki şartlarına sahip olduğunun yargı kararı ile tespit edilmesi halinde kesinleşme şerhli mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Grev Oylaması

Grev oylaması talebi

MADDE 12 – (1) Grev oylaması talebi, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı olarak yapılır.

(2) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılır.

(3) Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılır.

(4) Grev oylaması talebi, işyerinde çalışan her bir işçi tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, tek bir dilekçenin işçiler tarafından topluca imzalanması şeklinde de yapılabilir.

(5) Grev oylaması talebi, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyeri veya işletmede çalışan işçilerin en az dörtte birinin başvurusu ile yapılır. Bu orana ulaşıp ulaşılmadığı görevli makamca belirlenir.

Grev oylamasının yapılması

MADDE 13 – (1) Görevli makam, talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde görevlendireceği memurların gözetimi altında ve işyerinde grev oylamasını gerçekleştirir.

(2) Görevli makam, grev oylamasının gün ve saatini, iş saatleri dışında veya iş akışını kesintiye uğratmayacak şekilde belirler. Oy verme gün ve saati en az bir iş günü önceden işyerinde işçilerin görebilecekleri bir yerde ilan edilir.

(3) Grev oylamasına grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde veya işletmede çalışan işçiler katılabilir. Ancak, işveren veya işveren adına işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri grev oylamasına katılamaz.

(4) Grev oylaması, serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esasına göre yapılır. Oy sayımı sırasında işçi ve işveren sendikası temsilcisi veya işveren temsilcisi gözlemci olarak bulunabilir.

(5) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne aynı tarihte yapılır. Grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve belirlenir.

(6) Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması, grubun her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılır. Grev oylamasının sonuçları her bir işyeri veya işletme için ayrı ayrı belirlenir.

Grev oylamasının sonucu

MADDE 14 – (1) Grev oylamasında, oylamaya katılanların salt çoğunluğu, grevin yapılmaması yönünde karar verirse, grev kararı uygulanamaz.

(2) Grev oylamasının sonucu üç nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Tutanağın bir nüshası görevli makamda saklanır. Diğer nüshalar ise, işveren veya işveren sendikasına ve grev kararı veren işçi sendikasına gönderilir.

Grev oylamasına itiraz

MADDE 15 – (1) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır.

(2) Grev oylamasına taraf işçi veya işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren itiraz edebilir.

(3) İtiraz sonucunda grev oylaması, oylamanın tekrarlanmasını gerektiren bir sebeple mahkemece iptali halinde, kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makama tebliğinden itibaren altı iş günü içerisinde aynı esaslara göre tekrarlanır.

Grev oylaması sonucunun kesinleşmesi

MADDE 16 – (1) Grev oylaması sonucunun uygulamaya konulabilmesi için oylamaya ilişkin itiraz süresinin geçmesi veya itirazın kesin olarak sonuca bağlanması gerekir.

(2) Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde, işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

(3) Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren, altı iş günü içerisinde anlaşma sağlanamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmamışsa işçi sendikasının yetkisi düşer.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisi ile yetki tespit başvurularında Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarının kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı, 2013 Ocak ayı istatistiklerinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, bu tarihten 1/7/2018 tarihine kadar ise yüzde iki olarak uygulanır.

Yürürlük

MADDE 17 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 18 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

**SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN DENETİM ESASLARI VE
TUTACAKLARI DEFTERLER İLE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SİCİLİ
HAKKINDA YÖNETMELİK**

Resmi Gazete Tarihi: 26 Kasım 2013

Resmi Gazete No: 28833

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, sendika ve konfederasyonların iç ve dış denetimi, tutmak zorunda oldukları dosya, üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri, defter ve kayıtlar ile toplu iş sözleşmesi sicilinin tutulmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 29, 30 ve 77 nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
- b) Kanun: 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu,
- c) Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu,
- ç) 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,
- d) 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,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İç Denetim Esasları

Genel esas

MADDE 4 – (1) Sendika ve konfederasyonların idari ve mali denetimleri, 6356 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde bu kuruluşların tüzük hükümleri ile genel kurul kararlarına uygun olarak denetleme kurulları tarafından yapılır.

İdari denetim

MADDE 5 – (1) Denetleme kurulu, idari denetim kapsamında sendika ve konfederasyonların;

a) Yönetim ve işleyişlerinin 6356 sayılı Kanuna, tüzüklerine ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığını,

b) Gelen ve giden evrak defterlerinin düzenli bir şekilde tutulup tutulmadığını, evrak numaralarının sıra takip edip etmediğini ve evrak arşivinin düzenli olup olmadığını,

c) Üye kayıt ve üyelik sona erme listelerini,

ç) Yönetim ve çalışmalarına ilişkin diğer hususları,

denetler.

Mali denetim

MADDE 6 – (1) Denetleme kurulu, mali denetim kapsamında sendika ve konfederasyonların;

a) Gelir ve giderlerinin 6356 sayılı Kanuna, tüzüklerine, genel kurul kararlarına, bütçe esasları ile yönetim kurulu kararlarına uygun olup olmadığını,

b) Mali işlemlerinin 6356 sayılı Kanuna göre tutulması zorunlu olan defterlere mevzuata uygun olarak yasal süreleri içinde işlenip işlenmediğini,

c) Vergi, sigorta ve buna benzer yasal yükümlülüklerle ilişkin beyanname ve bildirimlerinin süresinde verilip verilmediğini, bunlarla ilgili ödemelerin süresinde yapılıp yapılmadığını,

ç) Gelir makbuzları ile gider evrakının mevzuata uygun olup olmadığını,

d) Yönetim Kurulu üyeleri ile personele verilen avansların mevzuata, tüzüklerine ve yönetim kurulu kararlarına uygun olup olmadığını,

e) Mali yönetimlerine ilişkin diğer hususları,

denetler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Dış Denetim Esasları

Dış denetim

MADDE 7 – (1) Sendika ve konfederasyonların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri en geç iki yılda bir denetleme kurulunca belirlenecek yeminli mali müşavirlerce yapılır. Aynı yeminli mali müşavir arka arkaya en fazla iki defa mali denetim faaliyetinde bulunabilir. Bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

(2) Bağımsız denetim sözleşmesinin hazırlanarak denetim sürecinin başlatılması ve yeminli mali müşavirin her aşamadaki çalışmaları denetleme kurullarının gözetiminde gerçekleştirilir.

(3) Yeminli mali müşavirler, denetimlerini 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bağımsız Denetim Yönetmeliğinin 21 inci maddesinde belirtilen mesleki etik ilkelerine ve aynı Yönetmeliğin 22 nci maddesinde düzenlenen bağımsızlık ve bağımsızlığın korunmasına uygun olarak gerçekleştirir.

(4) Yeminli mali müşavirlerin yapacakları iş ve işlemler karşılığında alacakları ücretler, Maliye Bakanlığınca hazırlanan serbest muhasebecilik, serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik asgari ücret tarifesine göre ödenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Denetime İlişkin Yükümlülükler

Denetim raporları

MADDE 8 – (1) Denetleme kurulu ve yeminli mali müşavirler tarafından yapılan her denetleme faaliyeti sonucunda denetim raporu düzenlenir.

(2) Denetleme kurulu ve yeminli mali müşavirler tarafından hazırlanan denetim raporlarında, denetimin konusu ve denetlenen hususlar ile görüşler ayrı ayrı belirtilir. Ancak yeminli mali müşavir raporu, Bağımsız Denetim Yönetmeliğinin 30 uncu maddesinde belirtilen rapor düzenleme ve görüş bildirme yükümlülüğüne göre hazırlanır.

(3) Denetleme kurulu ve yeminli mali müşavirler tarafından hazırlanan denetim raporlarının sonucu, denetleme kurulu karar defterine yazılarak denetimi yapanlar tarafından imzalanır.

(4) Denetleme kurulu ve yeminli mali müşavirler tarafından hazırlanan denetim raporları sendika ve konfederasyonların genel kurullarına sunulur.

İlan

MADDE 9 – (1) Sendika ve konfederasyonların faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararları, genel kurul tarafından belirlenen uygun vasıtalarla derhal yayımlanır.

(2) Genel kurul kararlarıyla uygun vasıtaların belirlenmediği durumlarda; faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararları, sendika ve konfederasyonların kurumsal resmi internet sitelerinin ana sayfasında veya ülke genelinde dağıtımı yapılan günlük bir gazetede derhal yayımlanır.

İşlemlerde usulsüzlük veya yolsuzluk

MADDE 10 – (1) Denetleme kurulu ve yeminli mali müşavirler tarafından yapılan denetimler sonucu işlemlerde usulsüzlük veya yolsuzluk tespit edildiğinde; 6356 sayılı Kanun, 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve diğer kanunlar ile sendika ve

konfederasyonların tüzük hükümlerine göre yapılması gereken işlemler denetimi yapanlar tarafından on beş gün içinde yerine getirilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tutulacak Defter ve Kayıtlar

Defter ve belgeler için uygulanacak esaslar

MADDE 11 – (1) Sendika ve konfederasyonlar; üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri, genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu karar defterleri, gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri, aidat kayıtları, yevmiye ve envanter defterleri ile defterikebir ve gelirlere ilişkin kayıt ve defterleri tutmak zorundadır. Tutulan bu defter ve kayıtlar, 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir.

(2) Tutulması zorunlu defterler her olağan genel kurulu izleyen on beş gün içinde 31/3/2005 tarihli ve 25772 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Dernekler Yönetmeliğinin 36 ncı maddesinin birinci fıkrasına göre notere veya İl Dernekler Müdürlüğüne onaylatılır.

(3) Sendika ve konfederasyonlar tutmakla yükümlü oldukları defter ve kayıtlar dışında yardımcı defterler de tutabilir.

(4) Defterlerde kayıtlar arasında boş satır ve sayfa bırakılmaz ve atlanamaz. Yapılan yanlışlıklar okunacak biçimde üstü çizilmek, üst ya da yan tarafına doğrusu yazılmak ve onaylanmak suretiyle düzeltilir. Defterlere geçirilen kayıtlar kazınamaz ve okunamaz hale getirilemez.

(5) Muhasebe kayıtlarındaki yanlışlıklar muhasebe kurallarına uygun olarak düzeltilir.

(6) Sendika ve konfederasyonlar için hesap dönemi takvim yılıdır.

(7) Sendika ve konfederasyonlar bütün defter ve belgeler ile bunların dayanak ve eklerini hizmet binasında bulundurur ve ilgili oldukları yılı izleyen takvim yılından başlayarak on yıl süreyle saklar.

İşlemlerin kayıt zamanı

MADDE 12 – (1) Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu kararları defterlere en geç bir hafta içinde yazılır.

(2) Genel kurul kararları divan üyelerince iki gün içinde, diğer kurul kararları ise gelecek ilk toplantı zamanı aşılmamak üzere en geç bir ay içinde katılan üyelerce imzalanır.

(3) Mali işlemler genel kabul görmüş muhasebe prensiplerine uygun olarak bir ay içinde kaydedilir. Ancak kasa hesabını ilgilendiren işlemler günlük kaydedilir.

Gelir makbuzları

MADDE 13 – (1) Sendika ve konfederasyonların gelirlerini makbuz karşılığında tahsil etmeleri esastır. Makbuzlara sıra numarası, sendika ve konfederasyonların açık unvanı, tahsil olunan paranın miktarıyla dayanağı, parayı veren ve tahsil edenin kimlik bilgileri yazılır. Bir nüshası makbuz cildinde kalmak üzere en az iki nüsha olarak düzenlenir. Doğrudan sendika ve konfederasyonların kasasına veya banka hesaplarına yapılan ödemelerde kasa fişi veya banka dekontu yeterlidir.

ALTINCI BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesi Sicilleri

Sicillerin tutulması

MADDE 14 – (1) Taraflar arasında yapılan toplu görüşmenin anlaşma ile sonuçlanması durumunda toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne tevdi edilir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü kendisine tevdi edilen sözleşmenin bir nüshasını üç işgünü içinde Bakanlığa gönderir.

(2) Bakanlık, kendisine gönderilen toplu iş sözleşmeleri için Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi üzerinden bir sicil tutar.

(3) Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde, Bakanlıkça sicile kaydedilmiş metin esas alınır.

YEDİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

MADDE 15 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 16 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE ARABULUCUYA VE HAKEME BAŞVURMA YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 7 Aralık 2013

Resmi Gazete No: 28844

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve esaslarını; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatları; bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretleri ve toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak hükümleri; arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri, görevlendirilmeleri ve çalışmalarında uygulanacak usul ile ilgili hususları düzenlemektir.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 57 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Arabulucu: Toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine, Seçici Kurulca belirlenerek Resmî Gazete’de yayımlanan listeden görevli makamca görevlendirilen ve tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcayarak ilgililere önerilerde bulunan kişiyi,

b) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

c) Emanetler hesabı: 30/12/2006 tarihli ve 26392 üçüncü mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinde tanımlanan hesabı,

- ç) Genel Müdürlük: Çalışma Genel Müdürlüğünü,
- d) Genel Sekreter: Yüksek Hakem Kurulu Genel Sekreterini,
- e) Gider payı: Görevli makamca belirlenen arabulucu ücretinden yüzde yedi oranında kesilen tutarı,
- f) 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 Bakanlığı,
- g) Kurul: Yüksek Hakem Kurulunu,
- ğ) Kurul Başkanı: Yüksek Hakem Kurulu Başkanını,
- h) Muhasebe Birimi: Bakanlık Merkez Muhasebe Birimini,
- ı) Seçici Kurul: Başvuruları inceleyerek gerekli nitelikleri taşıyanlar arasından arabulucuları belirleyen Kurulu,
- ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Arabuluculuk Sistemi ve İşleyişi, Arabulucuların Seçimi, Görev ve Sorumlulukları

Arabuluculuk Sistemi ve Genel Müdürlüğün görevleri

MADDE 4 – (1) Arabuluculuk Sistemi; Genel Müdürlük, Seçici Kurul ve arabuluculardan oluşur.

(2) Genel Müdürlük, bu Yönetmelikte belirtilen görevleri yerine getirir; Seçici Kurulun raportörlük hizmetlerini ve diğer büro hizmetlerini yürütür.

Seçici Kurul

MADDE 5 – (1) Arabuluculuk yapabilecek olanlar Seçici Kurulca belirlenir.

(2) Seçici Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlığında;

a) Müsteşar veya müsteşar yardımcısı,

b) Çalışma Genel Müdürü,

c) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı ile çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilen bir üye,

ç) En çok üyeye sahip ilk iki işçi sendikaları konfederasyonu yönetim kurullarınca seçilen birer üye,

d) En çok üyeye sahip işveren sendikaları konfederasyonu yönetim kurulunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilen iki üye,

ile oluşur.

(3) Seçimle gelen üyelerin görev süreleri üç yıldır. Bu üyeler yeniden seçilebilir. Her bir üye için iki yedek üye seçilir.

(4) Herhangi bir nedenle görevi sona eren üyenin yerine seçilen üye kalan süreyi tamamlar.

(5) Bakanın toplantıya katılmaması halinde, Seçici Kurula, Müsteşar veya müsteşar yardımcısı başkanlık eder. Seçici Kurul üyelerinin izinli veya mazeretli olmaları halinde, toplantıya bu makama vekâlet edenler ya da yedek üyeler katılır.

Seçici Kurulun toplanması ve kararlar

MADDE 6 – (1) Seçici Kurul, Bakanlıkça yapılan çağrı üzerine toplanır. Toplantının yer, gün ve saati, toplantı tarihinden en geç üç iş günü önce üyelere bildirilir.

(2) Seçici Kurul, Başkan dışında en az beş üyenin katılımıyla toplanır. Kararlar oy çokluğuyla alınır. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Kararlar, karar defterine yazılarak Başkan ve üyelerce imzalanır.

Arabulucuların nitelikleri

MADDE 7 – (1) Arabulucularda aşağıdaki nitelikler aranır:

- a) Türk vatandaşı olmak.
- b) Medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetine sahip olmak.
- c) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde öngörülen genel koşulları taşımak.
- ç) Siyasi parti organlarında görevli olmamak.
- d) Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamak.
- e) Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamak.
- f) Hukuk, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, maliye, iktisat ve işletme öğrenimi yapılan en az dört yıllık bir yükseköğretim kurumunu bitirmiş ve işçi-işveren ilişkileri alanında en az beş yıl çalışmış veya diğer yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az on yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmak.

Arabulucuların seçimi ve ilanı

MADDE 8 – (1) Seçici Kurul, görev yapacak arabulucu sayısı ile görev alanı ve görev alanını kapsayan il veya illeri önceden belirler; bu sayıyı ihtiyaca göre değiştirebilir.

(2) Genel Müdürlük, bu Yönetmelik gereğince arabulucularda aranan nitelikleri, Seçici Kurula yapılacak başvuruların şeklini, son başvuru tarihini ve seçilecek arabulucu sayısını seçim tarihinden en az bir ay önce Bakanlık internet sitesinden ilan eder.

(3) Seçici Kurul, başvuruları inceler ve Aralık ayı içinde arabulucu seçimini yapar. Seçilen arabulucuların listesi Resmî Gazete’de ilan edilir ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirilir. Arabulucular, seçildikleri ayın son iş günü göreve başlamış sayılır.

(4) Arabulucular, tercihleri dikkate alınarak en çok iki görev alanı il ya da iller için seçilir. Ancak istek olmayan görev alanı il ya da iller için diğer görev alanlarına yapılan başvurular arasından Seçici Kurulca resen görevlendirme yapılabilir.

(5) Arabulucuların görev süresi üç yıldır; istekleri halinde yeniden seçilmeleri mümkündür.

Arabulucuların görevlendirilmesi ve çalışma esasları

MADDE 9 – (1) Görevli makam; her iki tarafın arabulucuyu belirlemek için yapılan toplantıya gelmesi halinde üzerinde anlaşılın arabulucuyu, her iki tarafın anlaşamaması veya taraflardan biri ya da her iki tarafın toplantıya gelmemesi halinde, 8 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen listeden bir arabulucuyu sırasıyla görevlendirir.

(2) Arabuluculuk görevi, görevli makamca arabulucuya yapılacak bildirim tarihinden itibaren başlar ve on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

(3) Arabulucu, tarafları ayrı ayrı veya birlikte toplantıya çağırarak üzere bir davet yazısı düzenler ve taraflara tebliğ eder.

(4) Arabulucu, tarafları görevli makamın bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde ya da tarafsız bir yerde bir araya getirmeye özen gösterir.

(5) Arabulucu, görev süresi içerisinde tarafları mümkün olan en fazla sayıda bir araya getirmeye gayret eder. İlk toplantıda belirlenen uyuşmazlık konuları üzerinde her iki tarafın taleplerine uygun çözüm önerileri geliştirir ve taraflara sunar. Yapılan her toplantı sonucunda üzerinde anlaşma sağlanan veya sağlanamayan hususlar toplantıya katılanlarca düzenlenecek bir tutanakla açıkça belirtilir.

(6) Arabulucu, Ek-1'de yer alan Arabulucu Raporunu düzenler ve beşinci fıkrada belirtilen tutanaklarla birlikte üç iş günü içinde görevli makama tevdi eder.

(7) Görev alanı ilde, görevden ayrılma ya da herhangi bir mazeret dolayısıyla görev yapacak arabulucu kalmamışsa, durum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce derhal Bakanlığa bildirilir. Bakanlık, üç iş günü içerisinde resen görevlendirme yapar.

(8) Niteliklerini kaybedenlerin arabuluculuğu kendiliğinden sona erer. Gerekli nitelikleri taşımadığı halde veya niteliklerini kaybetmesine rağmen arabulucu olarak görevlendirilenler ise, tebliğ tarihinden itibaren üç iş günü içinde görevi iade etmek üzere görevli makama başvurur.

Arabulucuların görevlendirilemeyeceği uyuşmazlıklar

MADDE 10 – (1) Toplu çıkar uyuşmazlıklarında, işveren veya

işverene ait işyerlerinde görevli olanlar arabuluculuk yapamaz.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Arabulucu Ücretinin Tespiti ve Ödenmesi ile Hesapların Kullanılması

Arabulucu ücretinin tespiti ve ödenmesi

MADDE 11 – (1) Arabulucu ücreti; görevli makam tarafından, Ek-2’de yer alan Arabulucu Ücretleri Cetvelinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenen gösterge rakamının, memur aylık katsayısıyla çarpımı suretiyle hesaplanır.

(2) Gövlelendirilen arabulucu ve belirlenen ücret, görevli makamca arabulucuya, taraflara ve Bakanlığa bildirilir.

(3) Taraflar, bu maddenin ikinci fıkrasına göre yapılan bildirimden itibaren en geç üç iş günü içinde, belirlenen ücreti Muhasebe Biriminin ya da illerde defterdarlık muhasebe müdürlüğünün, ilçelerde ise mal müdürlüğünün kasa veya banka hesabına eşit olarak yatırarak ödeme bilgilerini Genel Müdürlüğe gönderir.

(4) Muhasebe Birimi, görevli makamca belirlenen ücretten yüzde yedi oranında gider payı keserek emanetler hesabına aktarır ve üçüncü fıkraya göre yatırılan tutardan hesaplanan gider payı ile geriye kalan tutarı ayrı ayrı izler.

(5) Görevli makamca arabulucunun görevinin sona erdiğinin Bakanlığa bildirilmesi üzerine, tarafların hesaba yatırdıkları tutardan vergiler ve gider payı kesildikten sonra kalan miktar arabulucunun hesabına aktarılır.

(6) İkamet ettiği il dışında görevlendirilen arabulucuya, 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah ödenir.

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının görevlendireceği arabulucunun ücreti, Bakanlıkça gider payı hesabından Ek-2’de yer alan Arabulucu Ücretleri Cetvelindeki göstergeye göre ödenir.

Emanetler hesabının kullanılması

MADDE 12 – (1) Muhasebe Biriminin banka hesabından emanetler hesabına aktarılan gider payına ilişkin tutar, 11 inci maddenin altıncı ve yedinci fıkralarında belirtilen ödemelerin karşılanmasında kullanılır.

(2) Emanetler hesabından yapılacak harcamalar; Çalışma Genel Müdürü, ilgili Çalışma Genel Müdür Yardımcısı ve Daire Başkanından ikisinin imzası ile Muhasebe Birimine verilecek talimatla gerçekleştirilir.

(3) Ödemeler, harcamanın çeşidine göre Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliğinde belirtilen belgelere göre yapılır.

(4) Muhasebe Birimi tarafından bu Yönetmelik gereğince emanetler hesabına alınan tutara ve bu hesaptan yapılan harcamalara ilişkin bilgiler aylık olarak Bakanlığa bildirilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Yüksek Hakem Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları ile Ödenecek Tazminat ve Ücretler

Genel Sekreterlik

MADDE 13 – (1) Kurulun yazışma ve uzmanlık hizmetleri, Kurul Başkanına bağlı Genel Sekreterlikçe yürütülür. Genel Sekreter, Kurul Başkanının önerisi üzerine genel usullere göre atanır.

(2) Uzman ve raportör talepleri Kurul tarafından Başbakanlığa bildirilir. Başbakanlık, yeteri kadar uzman ve raportör belirleyerek Kurula atar veya görevlendirir.

(3) İşçi ve işveren kuruluşlarında çalışmakta olanlar, Kurulda uzman ve raportör olarak görevlendirilemez.

Genel Sekreterin görev ve sorumluluğu

MADDE 14 – (1) Genel Sekreter, bu Yönetmelikte belirtilen görevleri yerine getirir; başvuruların uzman ve raportörlerce süresi içerisinde incelenmesini, kararların ve yazıların taraflara ve ilgililere geciktirilmeksizin gönderilmesini sağlar; personelin devam ve

çalışmasını izler. Ayrıca, Kurul Başkanının görev vermesi halinde uzman ve raportör olarak inceleme yapar.

(2) Genel Sekreter, görevlerinden dolayı Kurul Başkanına karşı sorumludur.

İmza yetkisi

MADDE 15 – (1) Kuruldan taraflara, ilgili makamlara ve kişilere tebliğ edilecek veya gönderilecek yazılar Kurul Başkanınca, yetki vermesi halinde ise Genel Sekreterce imzalanır.

İdari ve Mali İşler Bürosu

MADDE 16 – (1) Kurulun yazı, kayıt, dosya, arşiv, tazminat ve ücret ödemeleri, Kurulun giderleri ile ilgili gerçekleştirme işlemleri, izin ve diğer büro işleri, İdari ve Mali İşler Bürosunca yürütülür.

Personelin görev ve sorumluluğu

MADDE 17 – (1) Kurulda görevli personel verilen işleri süresi içinde yerine getirmekle yükümlüdür.

(2) Görevliler, Kuruldaki görüşmeler ve tarafların durumlarıyla ilgili bilgileri yetkililer dışında kimseye açıklayamaz. Bu durum, Kuruldaki görevleri sona erdikten sonra da devam eder.

Başvurular üzerine yapılacak işlem ve ön inceleme

MADDE 18 – (1) Kurula yapılan başvurular, Kurul Başkanı veya yetki vermesi halinde Genel Sekreterce ön incelemesi yapılmak üzere; iş yoğunluğu, uyuşmazlığın niteliği, kapsamı, işyeri ve işin özelliği gibi hususlar birlikte değerlendirilerek başvurunun Kurula ulaştığı tarihi takip eden ilk iş günü bir veya birden fazla uzman ve raportöre sırasıyla havale edilir. Sıraya uyulmadan yapılan havaleler için gerekçe belirtilir.

(2) Uzman ve raportörler, kendilerine havale edilen başvuruları, ehliyet, yetki, süre ve mevzuat yönünden inceler ve düzenleyecekleri ön inceleme raporunu kendilerine bildirilen toplantı tarihinden en az iki iş günü önce Genel Sekretere teslim eder.

(3) Uzman ve raportörler, talep edildiğinde Genel Sekreter tarafından belirlenen gün ve saatte ön inceleme raporunu Kurula sunar.

(4) Uzman ve raportörler, ön inceleme sonucu başvuruyu esastan incelemeye başlar. Başvurunun esasa geçilmeden reddi halinde gerekçeli kararı hazırlayarak Kurul üyelerinin imzasına sunar.

Gündemin hazırlanması

MADDE 19 – (1) Kurulun gündemi, başvuru sırasına göre Genel Sekreterce hazırlanarak toplantıdan önce Kurul Başkanına sunulur.

(2) Kurul, gündemde değişiklik yapabilir.

Esastan inceleme ve raporun hazırlanması

MADDE 20 – (1) İlk inceleme sonunda, Kurulca başvurunun esastan incelenmesine karar verilirse, belirlenen süre içinde işletmenin ve ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler, benzeri işyerlerindeki ücretler, diğer çalışma koşulları ve gelir unsurları, Kurulca karara bağlanan emsal kararlar ile belirlenmiş prensip kararları gibi hususlardan gerekli görülenleri içeren esas rapor, uzman ve raportörlerce hazırlanır.

(2) Hazırlanan rapor, uzman ve raportörlere bildirilen toplantı tarihinden en geç üç iş günü önce Genel Sekretere teslim edilir.

(3) Genel Sekreter tarafından belirlenen gün ve saatte bir veya birden çok uzman ve raportör tarafından esas rapor Kurula sunulur.

(4) Kurul, uyuşmazlığı dosya üzerinde inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, Kurulun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür.

(5) Kurul, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında ücret ödemelerine ilişkin hükümler hariç olmak üzere 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla Kurulda dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir.

Kurulun toplanması ve kararlar

MADDE 21 – (1) Kurulda işçi ve işveren temsilcileri olarak en çok işçi ve işveren mensubu olan konfederasyonlarca seçilecek ikişer üye yer alır. İşveren temsilcilerinden biri, en çok işveren mensubu olan

işveren sendikaları konfederasyonunun seçeceği kamu işverenidir. Ancak uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi veya işveren sendikaları konfederasyonlarının en çok üyeye sahip konfederasyondan farklı olması halinde, sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır.

(2) Kurul Başkanı, başvuruların alındığı günden başlayarak altı iş günü içinde toplanmak üzere Genel Sekreterden Kurulu toplantıya çağırmasını ister.

(3) Kurul, Kurul Başkanınca belirlenen gün ve saatte, Kurul Başkanı ve en az beş üyenin katılımı ile toplanır. Mazeretli ya da izinli olan Kurul Başkanı ve üyelerinin yerini, yedek başkan ve aynı gruptan yedek üyelerden biri alır.

(4) Kararlar toplantıya katılanların oy çokluğuyla verilir. Oyların eşitliği halinde, Kurul Başkanının bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

(5) Kurul görüşmeleri gizli tutulur. Kararın özeti ile varsa muhalefet görüşleri karar defterine yazılır, Kurul Başkanı ve üyelerce imzalanır.

Karar verme süresi

MADDE 22 – (1) Kurul, teşmile ilişkin görüş bildirme dışındaki işlerde, yapacağı ilk toplantı gününden başlayarak en geç iki ay içinde kesin kararını verir.

Kararlarda yer alacak hususlar

MADDE 23 – (1) Kurul kararları ve varsa muhalefet görüşleri gerekçeli olarak yazılır. Kararlarda; Kurul Başkanıyla üyelerin adı, soyadı ve imzası, kararın tarih ve numarası, başvuruda bulunanlar ve başvuru nedeni, uyuşmazlığın tarafları ile uyuşmazlığın olduğu işyerinin unvan ve adresi yer alır.

Kararların niteliği

MADDE 24 – (1) Kurulun toplu çıkar uyuşmazlıklarına ilişkin kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Tazminat ve ücretler

MADDE 25 – (1) Her toplantı günü için Kurul Başkanına

1100, üyelere 1000, Kurulda görevli uzman ve raportörlere her çalışma günü için 700 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpılması sonucunda bulunacak miktarda tazminat ödenir. Uzman ve raportörlere ödenecek tazminat, aylık toplam iş gününü geçemez.

(2) Uzman ve raportörlerin çalışmaları dosya üzerinden değerlendirilir. Uzman ve raportörlere ödenecek tazminat; iş yoğunluğu, uyumsuzluğun niteliği ve kapsamı, işyeri ve işin özelliği dikkate alınarak Genel Sekreterce belirlenen ve Kurul Başkanınca onaylanan çalışma günü üzerinden hesaplanır.

(3) Birinci ve ikinci fıkralar uyarınca belirlenen çalışmaların karşılığı yapılacak ödemelerin tahakkuku, birinci fıkraya göre Genel Sekreter tarafından yaptırılarak ilgililerine ödenir.

(4) Bilgi ve görüşlerini sözlü ve yazılı olarak bildirmeleri istenen bilirkişilere 500, tanıklara 400 gösterge rakamının birinci fıkrada sözü edilen katsayıyla çarpılması sonucunda bulunacak miktarda ücret ödenir.

Giderlerin karşılanması

MADDE 26 – (1) Kurulun giderleri ile demirbaş ve kırtasiye gereksinimi Bakanlık bütçesinden karşılanır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Toplu Çıkar Uyuşmazlıklarında Özel Hakem İncelemesinde Uygulanacak Usul Hükümleri

Özel hakeme başvurma

MADDE 27 – (1) Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşan taraflar, uyuşmazlık konularıyla bunlara ilişkin önerilerini seçtikleri özel hakeme bildirir.

(2) Taraflar, özel hakem olarak Kurulu da seçebilir.

Özel hakemin yapacağı inceleme

MADDE 28 – (1) Özel hakem, 27 nci maddeye göre yapılan bildirimden itibaren altı iş günü içinde uyuşmazlığı incelemeye başlar. Başvurunun özel hakem sıfatıyla incelenmeye başlandığı tarihi belirten bir yazıyı, taraflarca yapılan yazılı anlaşmanın bir örneğini de ekleyerek aynı süre içinde görevli makama gönderir.

(2) Özel hakem, uyuşmazlığın çözümüyle ilgili olarak tarafların ve ilgili kurum ve kuruluşların bilgisine başvurabilir; taraflardan gerekli gördüğü belgeleri isteyebilir.

Özel hakemin karar verme süresi ve ücreti

MADDE 29 – (1) Özel hakem, uyuşmazlığı incelemeye başladığı tarihten itibaren otuz gün içinde kararını verir ve kararı derhal yazılı olarak taraflara ve görevli makama alındı belgesi karşılığında teslim eder ya da iadeli taahhütlü olarak gönderir.

(2) Taraflar özel hakem olarak Kurulu seçtikleri takdirde, 25 inci maddede öngörülen tazminat tutarındaki özel hakem ücretini, tebliğ tarihinden itibaren üç iş günü içinde Kurul Başkanlığı adına açılacak hesaba yatırır.

(3) Aksi kararlaştırılmadıkça, özel hakem ücreti taraflarca eşit olarak ödenir.

(4) Tarafların, Kurulu özel hakem olarak seçmeleri nedeniyle ikinci fıkraya göre yatırdıkları özel hakem ücreti, Kurulun esas hakkındaki karar toplantısına katılanlara ödenir. Bu maddeye göre yapılacak ödemeler 25 inci maddedeki tazminat ödemeleri ile ilişkilendirilmez.

ALTINCI BÖLÜM

Geçici ve Son Hükümler

Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin yayımından önce oluşturulan Seçici Kurul üyelerinden seçimle gelenlerin mevcut görevleri üç yıl tamamlanıncaya kadar devam eder.

(2) Bu Yönetmeliğin yayımından önce seçilmiş arabulucular, seçildikleri görev alanlarında görev süreleri sonuna kadar devam eder.

Yürürlük

MADDE 30 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 31 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-1

ARABULUCU RAPORU

T.C.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

..... ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ

I. KONU İLE İLGİLİ BİLGİLER	
İşyerinin Unvanı	
İşyerinin Adresi	
İşyeri Dosya No.	
İşverenin Yazışma Adresi	
Yetkili Sendika	
Toplam İşçi Sayısı	
Sendikalı İşçi Sayısı	
II. GÖREVLENDİRME İLE İLGİLİ BİLGİLER	
Görevi Veren Makam	
Görevlendirme Tarihi	
Görevlendirme Tebliğ Tarihi	
Uzatma Tarihi	
Görev Süresi Bitiş Tarihi	
Uyuşmazlığın Kapsamı	
III. ARABULUCULUK ÇALIŞMALARI	
Uyuşmazlık Tespiti	
Toplantı Öncesi Uyuşmazlık Maddeleri	
İşyerinin Durumu	
Personel Giderlerinin Ciro İçindeki Yeri	
Toplantı Yeri/Yerleri	
Sonuç Olumsuz İse Toplantı Sonrası Uyuşmazlık Maddeleri	

IV. VERİ TABANI BİLGİLERİ			
İşyerinin Türü	Özel	Kamu	
Yetki Belgesi Türü	İşyeri	İşletme	
Görevlendirme Makamı	Bakanlık	İl Müdürlüğü	
İşyerinin Grev ve Lokavt Yasakları Kapsamında Olup Olmadığı	Yasak Var	Yasak Yok	
Yapılan Toplantı Sayısı	Bir	Birden fazla	Yapılmadı
Toplantının Nerede Yapıldığı	İl Müdürlüğü	
Toplantının Kiminle Yapıldığı	İki tarafla	Sendika ile	İşveren ile
Uyuşmazlık Toplantısına	Aynı İlde Gidildi	Aynı İlde Gidilmedi	Başka İlde Gidildi
	Başka İlde Gidilmedi		
Çalışma Süresi 6 İşgünü	Uzatıldı	Uzatılmadı	
Uyuşmazlık Sonucu	Görev Tebliğ Sonrası Anlaşma ile	Görev Tebliğ Öncesi Anlaşma ile	Olumsuz
V. TARAFLARIN GÖRÜŞLERİ HAKKINDA BİLGİ			
VI. ÖNERİLER			

Arabulucunun
Adı, Soyadı ve İmzası

.../.../.....

EK-2

ARABULUCU ÜCRETLERİ CETVELİ

İşçi Sayısı	Gösterge
1-10	5.000
11-50	7.000
51-100	10.000
101-500	15.000
501+	20.000
Birden fazla il müdürlüğü görev alanı içerisindeki uyuşmazlıklarda	25.000

