

## TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ KANUNU MADDE GEREKÇELERİ

### Amaç

**MADDE 1-** Maddede, Kanunun amacı sendikal hak ve özgürlükler gözetilerek işçi ve işveren sendikaları ile üst kuruluşların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi ile çalışma ve örgütlenme esaslarını belirlemek, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesine ilişkin esasları düzenlemek olarak belirtilmiştir.

### Tanımlar

**MADDE 2-** 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 bağlı olmaksızın genel olarak ifade edilmiş olması nedeniyle diğer 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 kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir” biçiminde yapıldıktan sonra Kanunun 8. maddesinde “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir” hükmüne yer verilmiştir. Böylelikle Kanunlar arasında tanım birliği sağlanmıştır. Ayrıca işçi sayılmayan ve iş sözleşmesi dışında bağımsız olarak ücret karşılığında iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, tellallık, neşir, komisyon ve ortaklık payını bedeni ve fikri emek sunmak suretiyle adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de sendika kurabilmelerine ve üye olmalarına imkân tanınmıştır. Dernekler Kanunundaki düzenleme esas alınarak sendikaların en az yedi gerçek veya tüzel kişi ile kurulacağı hükmü getirilmiştir.

### Kuruluş serbestîsi

**MADDE 3-** Türk hukukuna hâkim olan “serbest kuruluş ilkesi” bu maddede belirtilmiştir. Madde ile sendikaların örgütlenme özgürlüğü önündeki engellerin kaldırılması, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemelerine uyum

sağlanması amaçlanmıştır. Ancak devam eden dördüncü maddede sendikaların hangi işkolunda kurulabileceği belirtildiğinden, sendikaların ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve uygulandığı biçimde işkolu esasına göre kurulacağı belirtilmiştir.

### **İşkolları**

**MADDE 4-** Maddede sendikaların kurulabileceği işkolları düzenlenmiştir. Hükümde dünyadaki uygulamalar dikkate alınarak, sendikaların kurulabileceği ve faaliyette bulunabileceği 18 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. Madde de 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.

### **İşkolunun tespiti**

**MADDE 5-** Maddede işkolunun tespiti düzenlenmiştir. Bir işyerinin girdiği işkolunun tespitini Bakanlık ilgililerin talebi üzerine veya resen yapar. Bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahkemede kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilirler.

İkinci fıkrada, işyerinde veya işletmede yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin bulunması ya da 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 değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici sebep 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.

### **Kuruculuk koşulları**

**MADDE 6-** Sendika kurucusu olabilme koşulları maddede düzenlenmiştir. Kurucu olabilmek için aranan nitelikler sınırlı tutularak sendika kuruculuğu için önceden aranan Türk vatandaşı olma, işkolunda fiilen çalışma gibi koşullar kaldırılmıştır. Böylece, Avrupa Sosyal Şartının ülkemize yaptığı değerlendirmeler sonrasında “Sendika kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı olma” koşulunun Şarta aykırı olduğu yönündeki görüşüne uyum sağlanmıştır.

### **Kuruluş usulü**

**MADDE 7-** 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 olması halinde, doğrudan mahkemeye başvuru yerine, valiliğin bir ay içerisinde eksiklikleri gidermesini istemesine imkân sağlanmıştır. Kuruluşların bu süre içerisinde eksiklikleri gidermemesi halinde ise Bakanlık ve ilgili valiliğin başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurusu hükümde düzenlenmiştir.

### **Kuruluşların tüzüğü**

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

### **Ortak hükümler**

**MADDE 9-** 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 kalanların üye sayılarının üçten az dokuzdan fazla, konfederasyonların yönetim kurulları ise beşten az on dokuzdan fazla olamayacağı madde de düzenlenmiştir. Kuruluşların belirtilen organlar dışında ihtiyaçlarına göre başka organlar da kurabilecekleri belirtilmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrasında; Kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6 ıncı maddede belirtilen fiilen çalışır olma dışındaki kuruculuk

koşullarına sahip olmaları 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 başvurmaları usulü 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 temyize 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. maddenin ikinci fıkrasında belirtilen usulle ilan edileceği belirtilmiştir. Böylece ilgili valilik bunları Bakanlığa bildirecek ve Bakanlık internet ortamında ilan edecektir.

Maddenin beşinci fıkrasında, genel kurul dışındaki organlarına seçilenlerin 6 ıncı 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.

### **Genel kurulların oluşması**

**MADDE 10-** 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 ve denetleme 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 yeni delegelerin katılacağı belirtilerek uygulamadaki tereddütler giderilmiştir.

Kuruluşların tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümlerin konulamayacağı vurgulanmıştır.

### **Genel kurulların görev ve yetkileri**

**MADDE 11-** Maddede genel kurulların görev ve yetkileri 2821 sayılı Kanuna paralel bir şekilde düzenlenmiştir. Bazı bentler sadeleştirilmiştir. Sendika yöneticilerinin ücret, tazminat ve sosyal haklarının bütçe içerisinde belirtilmesi yerine sendika içi denetimin sağlanması ve şeffaflık ilkesi gereğince genel kurulda karara bağlanacağı açıkça belirtilmiştir.

### **Genel kurulların toplantı zamanı**

**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 toplanabilmelerinin mümkün olduğu belirtilmiştir.

İki genel kurul toplantısı arasındaki faaliyet, hesap ve denetleme raporları ile gelecek döneme ait bütçe teklifinin genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden on beş 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 belirtilmiştir. Bununla üye veya delegelerin yazılı taleplerine rağmen genel kurulun toplanma sürecindeki belirsizlik giderilmiştir. Ayrıca üye veya delegelerin talep ettikleri hususların olağanüstü toplantıda görüşülerek karara bağlanmasının zorunlu olduğu vurgulanmıştır. 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 yaptırımını 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 Medeni Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin edecektir.

### **Genel kurulların toplantı ve karar nisabı**

**MADDE 13-** 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 on beş 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.

### **Genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar**

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

Maddenin birinci fıkrasında seçimlere ilişkin temel kurala yer verilmiştir. Genel kurullarda delege seçimi ile yönetim kurulu, denetleme kurul ve disiplin kurullarına ye 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. Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genel kurula katılacak ye veya delegeleri belirleyen listeler ile toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte, iki nüsha olarak toplantının yapılacağı mahallin seçim kurulu başkanlığına verilecektir. Madde metninde toplantı tarihinden en az on beş gün önce listenin seçim kurulu başkanlığına verileceği belirtilmiş olup, hkimin incelemesi için ihtiyaç duyacağı süre düşünülerek kuruluş veya şubenin on beş günden önce de listeyi seçim kurulu başkanlığına verilebilmesinin mümkün olacağı ifade edilmiştir.

Maddenin nc fıkrasında hkimin ye veya delegeleri belirleyen listeyi incelemesi ve onaylaması ile listenin ilanı düzenlenmiştir. Kuşkusuz hkimin bu incelemeyi yapabilmek için kuruluşun tüzüğüne de ihtiyaç duyacaktır. Madde metninde belirtilmemiş olsa da listelerle birlikte kuruluşun tüzüğü de seçim kurulu başkanlığına verilecektir. Hkim buna göre seçime katılacak ye 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. nc 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 ye veya delege olmadığı ya da ye veya delege olan bir kişinin isminin listede yer almadığına ilişkin itiraz yapılabilecektir. Secim 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 diğler belgelerin seçim kurulu başkanlığına verilmesi ve seçim sonuçlarının ilanı düzenlenmiştir. Kullanılan oylar ve diğler 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 suçlar, Devlet memurlarına karşı işlenmiş gibi cezalandırılır. 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, Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun'da belirtilen esaslara göre ilgili kuruluşça ücret ödeneceği düzenlenmiştir.

## **Seçimlere İtiraz**

### **MADDE 15-**

İlgililerin itiraz edebilecekleri hükmüne yer verilerek itiraz edebilecek kişiler sınırlandırılmamıştır. Ancak kuşkusuz bu düzenleme dava açmakta ve seçimlerin iptalinde menfaati olan kişileri ifade etmektedir. Kuruluş veya şubenin üye ve delegeleri bunların başında gelir. Seçimlere itiraz, seçimlerin 12 nci 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. Mahkemenin vereceği karar kesin olup temyizi mümkün değildir. Mahkemenin 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 12 nci madde hükümleri uygulanacaktır. Bunun sonucunda yapılan yeni seçimlere de aynı şekilde itiraz mümkündür.

### **Genel kurul dışında yapılan delege seçimi**

**MADDE 16-** Madde genel kurul dışında yapılan delege seçimlerini düzenlemiştir. Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri düzenlenmiştir. 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.

### **Sendika üyeliği, üyeliğin kazanılması**

**MADDE 17-** Sendikaya 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, neşir, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de sendikaya üye olmaları sağlanmıştır.

İşçi sendikasına üyelik, on beş 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 işyerlerinde çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olmasının önü açılmıştır.

Üyelik işlemlerinde noter koşulu kaldırılarak basit, kolay ve ekonomik bir yöntemle 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.

### **Üyelik aidatı**

**MADDE 18-** Üyelerden alınacak aidatların, üst sınır ve tür sınırlaması olmaksızın sendika tüzüklerinde belirtilen usul 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 usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenecektir.

### **Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi ve Askıya Alınması**

**MADDE 19-** 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 bildirimini 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 güncellenmesini amaçlamaktadır.

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

Üyeliğin kazanılması ve kaybedilmesine ilişkin işlemler hakkında bir yönetmelik çıkarılması uygulama birliği sağlayacak, tereddütleri giderecektir.

Maddede ayrıca, üye olabilmek için aranan işçilik şartı ortadan kalkmasına rağmen üye sıfatının devam ettiği haller sayılmış, üyeliğin ancak ve sadece askerlik halinde askıya alındığı belirtilmiştir. Bir yıla kadar kesintisiz işsiz kalmanın üyeliği sona erdirmeyeceği hükmüne yer verilerek, bu konuya ilişkin uygulamadaki tereddütler giderilmiştir.

### **Üst kuruluşlara üye olma, çekilme ve çıkarılma**

**MADDE 20-** 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.

### **Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik**

**MADDE 21-** İşçi ve işveren kuruluşlarının uluslararası mesleki örgütlere üyeliği, onlarla işbirliği ve yurtdışında temsilcilik açılmasında serbesti sistemi benimsenmiş; uluslararası örgütlerin temsilcilik açmaları ve Türkiye’de kurulu üst örgütlere üyelikleri izne bağlanmıştır. Bu konuda sadece KKTC’nde Kurulu işçi ve işveren örgütleri ayrık tutulmuştur. Yurtdışında kurulu bir örgütün Türkiye’de faaliyet göstermesi, temsilcilik açmasına veya Türkiye’deki kuruluşla işbirliği yapmasına bağlıdır.

Cumhuriyetin temel niteliklerine ve kanunların emredici hükümlerine aykırı faaliyetin belirlenmesi halinde üyeliğin iptali veya Türkiye’deki faaliyetlerinin durdurulması için açılacak davada uluslararası kuruluşun Türkiye’deki merkezinin veya temsilciliğinin bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.

### **Kuruluşların katılması veya birleşmesi**

**MADDE 22-** Kuruluşların katılma ve birleşmelerinde genel prensipler geçerlidir. Kendisine iştirak edilen veya yeni kurulan kuruluş, Bakanlığa yeni ve sona eren tüzel kişilik hakkında bildirimde bulunacaktır.

### **İşçi kuruluşu ve şube yöneticiliği güvencesi**

**MADDE 23-** İşçi sendikası şubesi, sendika, konfederasyon yöneticiliğine seçildiği 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.

### **İşyeri sendika temsilciliği güvencesi**

**MADDE 24-** İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin ancak haklı bir nedenle ve yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmesi suretiyle feshedilebileceği öngörülerek temsilcilik faaliyetinin güven içerisinde yerine getirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca temsilcinin rızası dışında işyerinin değiştirilmesi ve işinde esaslı değişikliğin yapılması engellenmiştir.

## **Sendika özgürlüğü güvencesi**

**MADDE 25-** 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 tabi tutulması olarak tanımlanmıştır. Sendikal nedenle işten çıkarılma veya farklı işlem uygulanması halinde sendikal tazminat öngörülmüştür.

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 madde 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.

## **Kuruluşların faaliyetleri**

**MADDE 26-** 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 ilgilendiren hususlarda üyelerini temsilen dava açma ve husumet olma ehliyeti getirilmiştir. Bu dava ehliyeti üyelerin veya mirasçılarının yazılı başvurusu üzerine verilen maddi vakalar için öngörülen dava ehliyetinden farklıdır.

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, Medeni 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 Türk Ticaret Kanununa göre tacir niteliğini ve tacirlere mahsus hükümlerin uygulanması zorunluluğunu doğuracaktır. Ancak sendikaların tüzüklerine göre tahsis edecekleri nakit mevcutları ile ticari ortaklık kurmaları ya da ortak olmaları yoluyla sınırlı sorumlu ortak sıfatıyla üyeleri menfaatine faaliyette bulunması mümkündür. Ayrıca 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.

### **İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri**

**MADDE 27-** 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 temsilci olarak görevlendirilmek işyerinde çalışmamayı haklı kılmaz. Bu durumda temsilci, temsilcilik görevini yerine getirirken işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı davranmamak zorundadır.

### **Kuruluşların gelirleri**

**MADDE 28-** Madde kuruluşların gelirlerini düzenlemektedir.

Kuruluşların özgürlüğünün ve saflığı ilkesinin korunması amacıyla kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından mali yardım ve bağış almaları engellenmiştir. Aynı şekilde işçi kuruluşları, işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacaktır.

Kuruluşların yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan yardım alma yasaklanmamış, sadece Bakanlığa önceden bildirimde bulunma zorunluluğu getirilmiştir.

Maddede düzenlenen yardım ve bağış alma yasağının ihlali durumunda, üyelere birinin veya Bakanlığın başvurusu 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

### **Kuruluşların giderleri**

**MADDE 29-** Kuruluşların gelirlerini bu Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamayacağı veya bağışlayamayacağı hükmü getirilmiştir.

### **Kuruluşların denetimi ve şeffaflık**

**MADDE 30-** Kuruluşların denetimi, denetleme kurulları veya denetçiler tarafından yapılır. Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin genel kurul dönemine ilişkin mali denetimi 3658 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, denetim kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır.

### **Tutulacak defter, dosya ve kayıtlar**

**MADDE 31-** Kuruluşların tutmak zorunda oldukları defter, dosya ve kayıtlar maddeler halinde belirtilmiştir, bu konuda bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür.

### **Kapatma**

**MADDE 32-** Anayasanın 51 inci maddesinin son fıkrasına aykırı faaliyette bulunması halinde mahkeme kararı ile kapatılması düzenlenmiştir. Sendika



yöneticilerinin bireysel davranışları nedeniyle kuruluşun kapatılması yerine yöneticilerin görevlerine son verilmesi öngörülerek kuruluşun varlığının devamı korunmuştur.

### **Kuruluşun sona ermesi halinde malların devri**

**MADDE 33-** Tüzel kişiliği sona eren kuruluşun malvarlığının nasıl tasfiye edileceği düzenlenmiştir. Bu husus temelde kuruluşun ana tüzüğüne bırakılmıştır. Tüzükte hüküm bulunmaması halinde feshe karar veren genel kurul mal varlığının devrini kararlaştırabilecektir. Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih halinde genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi halinde, tasfiye neticesinde kalacak paraların İşsizlik Sigortası Fonuna intikal ederek malların Türkiye İş Kurumuna devri öngörülmüştür.

### **Toplu iş sözleşmesinin içeriği**

**MADDE 34-** Üçüncü 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. Son fıkrada ise toplu iş sözleşmelerine konulması yasak olan (Anayasanın temel ilkeleri ile kanunların emredici hükümlerine aykırı) hükümler belirtilmiştir.

### **Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi**

**MADDE 35-** 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 işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılabileceği hükmüne yer verilmiştir.

### **Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi**

**MADDE 36-** Hükümde 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.

### **Toplu iş sözleşmesinin hükmü**

**MADDE 37-** 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 2822 sayılı Kanuna paralel bir düzenleme içermektedir.

### **Tarafların durumunda değişiklik**

**MADDE 38-** Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkisinin düşmesi veya işyerinin işkolunun değişmesi uygulanan toplu 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. Düzenleme 2822 sayılı Kanuna paralel bir hükümdür.

### **İşyerinin veya bir bölümünün devri**

**MADDE 39-** İşyerinin veya bir bölümünün devri uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Ancak önceki Kanun döneminde 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 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 gören işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi bulunması veya bulunmamasına göre sonuçları düzenlenmiştir.

### **Toplu iş sözleşmesinden yararlanma**

**MADDE 40-** Hükümde 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 aidatının üyelik aidatına eşit olduğu vurgulanmıştır. Hükümde ayrıca kimlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları açıkça düzenlenmiştir.

### **Teşmil**

**MADDE 41-** Toplu iş sözleşmesinin teşmilinin koşulları madde metninde düzenlenmiştir. Düzenleme 2822 sayılı Kanuna paraleldir. Ancak bu hükümde, 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 yapılabilmesi 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.

## Yetki

**MADDE 42-** 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 çalışan toplam işçilerin en az binde beşini üye kaydetmiş olması gerekir. 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 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. Toplu iş sözleşmesi yetkisi için ülke barajında “binde beş” gibi oldukça sembolik bir oran belirlenmiştir.

İkinci fıkrada, toplu iş sözleşmesinin işveren tarafının yetkisi düzenlenmiştir. 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.

Maddenin üçüncü 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 bulduklarıdaki işkolundaki işçilerin binde beşini 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 dördüncü 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 on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş 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.

### **Yetki tespiti için başvuru**

**MADDE 43-** Maddede yetki tespiti için yapılacak başvuru düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrasında toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının Bakanlığa başvurarak, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin binde beşini üye kaydettiğini ve toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin de yarından fazlasının üyesi bulunduğunun 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 binde beşini üye kayıt edip etmedikleri yayınlanan istatistikler esas alınmak suretiyle belirlenecektir. Daha sonra işçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapmak istedikleri işyeri veya işyerlerinde çalışan işçileri yarından 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 yetkili sendikanın tespitini ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça çıkartılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

### **Yetki itirazı**

**MADDE 44-** Maddede yetki itirazı düzenlenmiştir.

Maddenin birinci fıkrasında tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenin, taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili 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 binde beşini üye kaydetmemiş işçi sendikalarına yetki itirazında bulunma hakkı tanınmamıştır. Böyle ülke barajına geçmediği için kendisinin yetkili olması mümkün olmayan sendikaların böyle bir dava açmakta hukuki menfaatleri olmayacağından bunlara dava hakkı tanınmamalıdır.

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 on beş 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 tespit edilirse bunların yetkili olup olmadıklarının tespiti için dava açabilecekleri hükmüne yer verilmiştir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az binde beşini 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.

### **Yetki belgesi**

**MADDE 45-** 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

beklenecektir. Kesinleşen mahkeme kararının tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde başvuran işçi sendikasına yetki belgesi verilecektir.

### **Yetki belgesi olmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi**

**MADDE 46-** Yetki belgesi olmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesi taraflardan birinin veya ikisinin yetki koşullarına sahip olmaması nedeniyle hükümsüzlüğü Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde ilgilerce 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.

### **Toplu görüşmeye çağrı**

**MADDE 47-** Yetki belgesi ya da yetki belgesi hükmündeki mahkeme kararı 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 yetki 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 bağitlanması sağlanmış olacaktır. Kuşkusuz sendika toplu görüşme başladıktan sonra tekliflerinde değişiklik yapabilecektir.

### **Toplu görüşmenin başlaması ve süresi**

**MADDE 48-** 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 gelmez 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.

Maddenin ikinci fıkrasında toplu görüşmenin süresi düzenlenmiştir. Toplu görüşme için taraflara işyeri ve işletme sözleşmeleri için 60 gün süre verilmiştir.

### **Toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve tevdi edilmesi**

**MADDE 49-** 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. Bölge müdürlüğü sözleşmenin onaylı birer örneğini taraflara Bakanlığa ve Türkiye İstatistik Kurumuna gönderecektir.

### **Uyuşmazlığın tespiti**

**MADDE 50-** 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.

Uyuşmazlığın görevli makama bildirilmesi yükümü pazarlık sürecinin aktif tarafı olan sendikaya verilmiş, sürecin sürüncemede bırakılmaması için bildirim yükümüne aykırılığa yetki kaybı gibi ağır bir yaptırım öngörülmüştür.

### **Arabuluculuk**

**MADDE 51-** 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 ait olduğu gibi, gerekli gördüğü uyuşmazlıklarda grev kararı alındıktan sonra bu uyuşmazlığın çözümü amacıyla listeden veya liste dışından bir arabulucuyu atama yetkisini kullanmak da Çalışma Bakanının takdirine bırakılmıştır.

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.

Uyuşmazlık, arabuluculuk ve bildirim sürelerinin kısa tutulmasına özen gösterilmiştir.

### **Yüksek Hakem Kuruluna başvurma**

**MADDE 52-** Zorunlu tahkime başvurulacak haller yalnızca yargı kararı ile grev ve lokavtın mahkemece yasaklanmasına inhisar ettirilmiş, kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı işgünü içinde YHK'na başvurulmaması halinde yetkinin düşmesi sağlanarak yeni bir yetki talebi ve pazarlık sürecinin önü açılmıştır.

### **Özel hakeme başvurma**

**MADDE 53-** Menfaat ve hak uyuşmazlıklarında özel hakemin konumu düzenlenmiş, hak uyuşmazlıklarında özel hakemlikle ilgili genel hükümlerin işletileceği esası benimsenmiştir. Tarafların tahkim sözleşmesi yaparak uyuşmazlığın hangi esaslara göre (maddi hukuk ve yargılama usulü) 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 sayılmaktadırlar. Menfaat uyuşmazlıklarında YHK'nun taraflarca özel hakem olarak seçilmesi mümkündür; bu durumda özel hakemle ilgili genel hükümler uygulanır.

## **Yorum davası ve eda davasında faiz**

**MADDE 54-** 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.

## **Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu**

**MADDE 55-** Bir ihtisas organı olan YHK'nun teşekkülünde üçlü temsile riayet edilmiş, başkanlığına ise yargının en üst ihtisas dairesinin başkanı uygun görülmüştür.

İşçi ve işveren kuruluşları tarafından Kurul'a 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 kurucularda aranan niteliklere sahip olmaları zaruri addedilmiştir.

## **İdari teşkilat**

**MADDE 56-** Yüksek Hakem Kurulunun idari teşkilatı ve personel ihtiyacının nasıl karşılanacağı düzenlenmiştir. Yüksek Hakem Kurulu'nun 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 ve uzman atanacak veya görevlendirilecektir. Madde hükmü ile işçi veya işveren sendika ve konfederasyonlarında çalışmakta olanlar raportör ve uzman olarak görevlendirilemeyeceği kuralı getirilmiştir.

## **Uyuşmazlığın incelenmesi**

**MADDE 57-** Grev ve lokavtın mahkemece yasaklandığı hallerde zorunlu tahkim organı olarak ve tarafların seçmesi halinde menfaat ve hak uyuşmazlıklarında özel hakem sıfatıyla görev yapacak Yüksek Hakem Kurulu, başkandan ve en az beş üye ile toplanır. Mazaretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelere 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, incelemesinin evrak üzerinde yapan Kurulun ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgelere sahip olan herkesin kurula yardımcı olması zorunludur. Gerektiğinde Kurula çağrılarak dinlenen yahut yazılı görüşüne başvurulmuş kimselere HUMK'nun bilirkişi ve şahitlikle ilgili hükümleri uygulanır.

Kurulda karar yeter sayısı, toplantıya katılanların salt 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.

## **Hakeme ve arabulucuya başvurma yönetmeliği**

**MADDE 58-** Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve tarzı ile çalışmasına ve hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin esaslar; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar; naip, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümler; arabulucuların nitelikleri, seçimi ve ücretleri bu konuda çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

### **Grevin tanımı**

**MADDE 59-** 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.

### **Lokavtın tanımı**

**MADDE 60-** 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 grev ve lokavt kararının alınması ve uygulanması**

**MADDE 61-** 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 kararının alınmamış veya uygulanacağı tarih karşı tarafa bildirilmemişse işçi sendikasının yetkisi düşecektir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda bu süre uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altı işgünü idi. Bu süre içinde grev kararı alınmazsa yetki düşmekteydi. 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 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.

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamayacaktır.

### **Grev oylaması**

**MADDE 62-** Grev kararını ilan eden işçi sendikasının o işyerinde grev oylamasına gitmesi için gerekli olan usul ve esasların çerçevesini çizen maddeye göre, işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin yazılı isteği ile grev oylaması yapılacağı düzenlenmiştir. Kanun maddesi sendikalı ya da sendikasız işçi ayrımı yapmadan o işyerinin işverenine hizmet akdi ile bağlı olan bütün işçilerinin grev oylaması kapsamında değerlendirileceğini belirtmiştir. 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 iş davalarına bakmakla görevli 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.

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

### **Grev ve lokavtın yasaklanması ve ertelenmesi**

**MADDE 63-** Kanun maddesinde grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ayrı ayrı sayılmamış, tek bir madde altında toplanmıştır. Yasaklar tek bir maddede toplanırken, ILO'nun üzerinde durduğu yaşamsal hizmetlerde grev hakkının sınırlandırılması ya da yasaklanması gerektiğine ilişkin görüşleri göz önünde

bulundurulur, daha önce yürürlükte olan 2822 sayılı Kanunda yer alan noter hizmetlerinde, su, termik santralleri besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde, mezarlıklarda, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde grev ve lokavt yasağı kaldırılmıştır.

Bakanlar Kurulunun, kanuni bir grev ya da lokavtı genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte olması durumunda, grev erteleme yetkisi devam etmektedir. Ancak son fıkrada getirilen yeni düzenleme ile taraflar erteleme süresinin sona erdiği tarihte anlaşamamış ya da uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvurmamışlar ise grev ve lokavta karar vermenin serbest olduğu düzenlenmiştir.

### **Grev ve lokavtın uygulanması**

**MADDE 64-** Greve katılıp katılmamak serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan ya da katılmaktan vazgeçenlerin çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez.

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.

Grev sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden sadece greve katılanlar ile zorunlu olarak çalışanların yararlanabileceği belirtilmiştir. Ancak tarafların aksini kararlaştırmaları mümkündür.

### **Kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler**

**MADDE 65-** 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.

### **Grev hakkının ve lokavtın güvencesi**

**MADDE 66-** İş 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 feshedilemez. İşçilerin sosyal güvenlik haklarından mahrum kalma endişeleri ile grev haklarını kullanmalarının engellenmemesi için grev süresince sosyal sigorta hakkından yararlanmaya devam etmesi düşünülmüştür.

### **Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi**

**MADDE 67-** 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.

### **İşçi alma ve başka işe girme yasağı**

**MADDE 68-** Grev süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine sürekli, geçici, ödünç işçi vb. 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 işinde 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 çalışabilecektir.

### **Kanuni grev ve lokavtın konut haklarına etkisi**

**MADDE 69-** 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.

### **Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları**

**MADDE 70-** Kanun dışı grev iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal sona erdirmeye nedeni olarak değerlendirilmiştir. Kanun dışı grev nedeniyle işverenin zarara uğraması halinde kanun dışı grev katılan işçiler, sendikanın aldığı kararla gerçekleşmesi halinde ise işçi sendikası 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.

### **Tespit davası**

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



## **Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması**

**MADDE 72-** Grev ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı olarak kullanılması ve bu halde grev veya lokavtın toplum zararına veya milli serveti tahrip edecek tarzda alması durumunda grev ve lokavtın mahkeme kararı ile durdurulması getirilmiştir. Bu düzenleme ile, Bakanlar Kurulunun idari işleme grev ve lokavtı ertelemesine son verilmiştir. Uygulamada Bakanlar Kurulunun aldığı karara karşı Danıştay'da dava açılması ve bu davanın sonucunun beklenmesi gerekliydi. Tabii ki söz konusu durum telafi edilemez gecikmelere neden olmaktadır. Bu madde ile usul tersine çevrilmiştir. Bakanlar Kurulunun yerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı öngörülmesi, işçi ve işveren taraflarına da bu davayı açma imkanı getirilmiştir.

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.

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 amaçlamakta, 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.

## **Grev ve lokavt gözcüleri**

**MADDE 73-** Grev ve lokavtın usulüne uygun olarak izlenmesini teminen grev ve lokavt gözcülerinin işyeri giriş ve çıkışlarında bulundurulması ve görevleri düzenlenmiştir.

#### **Grev ve lokavt halinde mülki amirin yetkileri**

**MADDE 74-** Grev ve lokavt süresince mülki amirin kamu düzenine ilişkin idari tedbir almasının grev ve lokavt hakkının kullanılmasını engellemeyecek nitelikte olması belirtilmiştir. Bu düzenlemenin dışında grev ve lokavta ilişkin olarak mülki amire özel bir görev verilmemiştir. Böylece grev ve lokavt üzerinde idari denetim anlamına gelecek her türlü idari tedbire izin verilmemiştir.

#### **Grev ve lokavtı sona erdirme kararı**

**MADDE 75-** 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 alması 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 üyeliğinden ayrılmaları halinde iş mahkemesinin tespit kararı ile grev sona erecektir.

#### **Sendikanın faaliyetlerinin durdurulması**

**MADDE 76-** 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.

#### **İşyerinde ilan**

**MADDE 77-** 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.

#### **Tutanaklar ve sicil**

**MADDE 78-** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı toplu iş sözleşmeleri için sicil tutacaktır. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde ihtilaf vukuunda Bakanlık kaydı esas alınacaktır.

#### **Ceza hükümleri**

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

#### **Değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümler**

**MADDE 80-** 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkındaki Kanun'un 29. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan "sendikalar" ifadesi çıkarılmıştır. Böylece sendikaların amaçları doğrultusunda kamuoyu oluşturma ve eğitim faaliyetlerinde kullanmak üzere radyo veya televizyon kurmalarına izin verilmiştir.

#### **Diğer kanunların uygulanması**

**MADDE 81-** Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu ve Medeni Kanunun hükümleri toplu iş sözleşmesinin mahiyetine uygun düştüğü ölçüde uygulanacaktır.

#### **Görevli Mahkeme**

**MADDE 82-** Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde görülür.

#### **Yürürlük**

**MADDE 83** – Kanunun yürürlük maddesidir.

#### **Yürütme**

**MADDE 84** – Kanununun yürütme maddesidir.

