

# TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ KANUNU TASARISI

## 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 usûl 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 usûl ve esasları düzenlemektir.

**YORUM- Amaç maddesi genel hükümleri düzenlemektedir.**

### Tanımlar

**MADDE 2-** (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- b) Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında, işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi,
- c) Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı,
- 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 yönetenler ile bunların yardımcılarını,
- 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 en az yedi 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,
  - 1) Üst kuruluş: Konfederasyonları,
  - ı) Yetkili mahkeme: Görevli makamın bulunduğu yerdeki görevli mahkemeyi,
  - j) Yönetici: Kuruluşun ve şubenin yönetim kurulu üyelerini, ifade eder.
- (2) İşveren vekilleri bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılırlar.
- (3) Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 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 kısmı bakımından işçi sayılırlar.

**YORUM- Tanım maddesi kanun içinde kullanılan kavramların içeriğini belirlemektedir. b bendi çerçeve sözleşmeyi düzenliyor. Çerçeve sözleşme olumlu bir düzenleme. İçeriği 33. maddede düzenlenmiş. Mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarını içermek**

**amacıyla düzenleniyor. İşverenler haksız rekabeti önlemek açısından bu sözleşmeye sıcak bakabilirler.**

**E bendinde işveren vekili tanımı yapılmış. Ancak tanımda yer verilen yardımcı ibaresi oldukça muğlak ve genişletilmeye müsait bulunuyor.. Mevcut yasadan daha da geri bir düzenleme içeriyor. Bu kavramın daraltılarak yeniden düzenlenmesinde mutlak yarar bulunmaktadır.**

**ILO federasyon yapısının da yasada yer almasını öneriyor. Taslakta sadece sendika ve konfederasyonlara yer verilmiş.**

**Diğer bendlerde olumsuz bir husus dikkati çekmiyor.**

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **Kuruluş Esasları ve Organlar**

#### **Kuruluş serbestisi**

**MADDE 3-** (1) Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usûl ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulurlar. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar.

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

**YORUM: Dikkat çeken önemli bir aksaklık bulunmuyor.**

#### **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.

**YORUM: - 2821 sayılı Kanundan farklı bir değişiklik içermiyor. Sadece işkolu sayısı 28'den 18'e düşürülmüş. İşkollarının birleştirilmesi uluslar arası sisteme de uygun bulunuyor. Sorun ileride de değinilecek olan baraj uygulamasının muhafaza edilmesinden kaynaklanıyor.**

#### **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 yetkili mahkemede kararın yayımından itibaren onbeş gün içinde dava açabilirler. 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. İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.

**YORUM- Maddenin 2. bendi, işkolu tespit talebi sonrasında verilecek kararın bir sonraki dönem için geçerlilik taşıyacağını belirlemekle birlikte bu uygulamayı ancak yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki sürecinin başlamış olması haline münhasır olarak düzenlemiştir.**

**Bu durumda ilk kez TİS yapılacak her hangi bir işletmede yetki başvurusundan sonraki kötü niyetli işkolu tespit taleplerinin önüne geçilememiş olacaktır 120 günlük yetki süreci öncesinde bir işkolu tespit talebi yapılmış olması ya da ilk kez yetki başvurusu yapılmış olması hallerinde de yeni işkolu tespitinin ancak bir sonraki dönem için geçerli olması gerektiği yolunda düzenleme yapılmamıştır. Aksi takdirde bu günkü hak suistimallerinin aynıyla devam etmesi beklenmelidir.**

#### **Kuruculuk şartları**

**MADDE 6-** (1) Fiil ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptirler. 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 malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

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

**YORUM- Kurucularda aranan nitelikler değiştirilmiş. Bu hüküm işçi olmayan ve o işkolunda fiilen çalışır olmayan herkese (yabancı uyruklular dahil) kurucu olma hakkını getirmektedir. Tasarıdaki düzenlemeye göre yönetici olabilmek için de herhangi bir özel nitelik gerekmiyor. Böylelikle uluslararası örgütlerin uygulamalarına paralel bir düzenleme getirilmiş oluyor. Olumlu bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir.**

#### **Kuruluş usûlü**

**MADDE 7-** (1) Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanırlar. 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 onbeş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü onbeş 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 yetkili mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü 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.

**YORUM- Yorum yapmayı gerektirecek bir durum yok. Standart bir düzenleme.**

#### **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, çalışma usûl ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları,
- f) Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usûl 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 usûl ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği,
- ğ) Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usûl ve esaslar,
- h) Demirbaşların satış ve terkinde uygulanacak usûl ve esaslar,
- ı) İç denetim usulleri,
- i) Tüzüğün değiştirilme usûlleri,
- 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.

**YORUM- Tüzük maddesinde ILO normlarına aykırı bir şekilde tüzükte yer alması gereken hususlar yeniden ayrıntısıyla düzenlenmiş. Oysa ILO. tüzüklerin kuruluşların kendi iradesine bırakılması ve bu konunun bir kanun hükmü olarak düzenlenmemesini istiyor. Zira bu tür hükümleri sendika özgürlüğünün ihlali olarak kabul ediyor. Bunun yanısıra, maddenin 9 bendinde 2821'den farklı olarak tüzüğe sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esasların da konmasına dair bir hüküm getirilmiş. Böyle bir düzenlemeye gerek olmadığı kanaatini taşıyoruz.**

#### **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 dokuzdan 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 kurabilirler. 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 yetkili 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 yöneticilerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulur.

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

**YORUM- Maddenin birinci bendinde genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilecek üye sayısının alt ve üst sınırları belirlenmiş. Oysa bu konu sendika**

**tüzüklerine ve genel kurul kararlarına bırakılmalıdır. Bu tip sınırlamalar ILO'nun sendika özgürlüğü sözleşmelerine aykırılık teşkil etmektedir. Yine milletvekilliğinin sendika yöneticiliğini sona erdirmesi öteden beri üzerinde durduğumuz bir yanlış düzenlemedir. Bir işçi sendikasının yöneticisinin milletvekilliği görevini aynı anda sürdürmesine engel bir durum olmamalıdır. 6.bend metinden çıkarılmalıdır.**

#### **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 katılırlar.

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

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

**YORUM- Madde ile delege seçimlerinin usul ve esasları doğrudan tüzüğe bırakılmış bulunuyor. Maddede her hangi bir sorun dikkat çekmiyor.**

#### **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 yukarıdaki (a), (ç), (d) ve (k) bentlerinde belirtilen görevleri yerine getirirler. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.

**YORUM- c bendi ile yönetim kuruluna, ilk genel kurula sunulmak ve geçmişe etkili olmamak kaydıyla resmi makamlar ya da mahkeme kararı ile düzeltilmesi istene tüzük değişiklikleri konusunda değişiklik yapma yetkisi tanınmış. Yeni bir düzenleme olarak dikkati çekiyor. Olumsuz bir husus olarak değerlendirilmemektedir.**

**Ç bendine ise mali müşavir raporları yine yeni bir hüküm olarak eklenmiş.**

**Bir başka yeni düzenleme ile bir de üst kuruluş ve uluslararası kuruluşlarda kurucu olma konusunda da genel kurula yetki verilmiş.**

**Yapılan düzenlemede 2821'den farklı olarak delege seçimlerine ilişkin bend metinden çıkarmış olmakla birlikte, seçimler tüzüğe bırakıldığı ve tüzükler de genel kurullarca belirlendiği için neticeye etkili bir değişiklik gibi görünmüyor.**

**Genel olarak madde metninin düzenlenmesinde bir sorun dikkat çekmiyor.**

#### **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 ile denetleme kurulu raporunun ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden onbeş gün önce gönderilmesi zorunludur.

(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 yetkili mahkeme kararıyla işten el çektirilir. 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 Medenî Kanunu hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

**YORUM- 2821 sayılı Kanun'da genel kurulların tüzükte hüküm olması halinde dört yıldan önce de toplanabileceği hükmü yeni düzenlemede çıkarılmış. Bunun yerine en geç dört yılda bir yapılır şeklinde düzenlenmiş.**

**Maddenin 4. fıkrasında ilave bir düzenleme yapılmış. Tasarı, talep tarihi itibarıyla olağan genel kurula 6 aydan az bir süre kalması halinde, olağanüstü genel kurula gidilmesini engelliyor. Yine ilave bir hükümlerle bu maddeye aykırı hareket eden yönetim kurulu veya üyelerine Bakanlık talebi ve mahkeme kararıyla el çektirme yaptırımı getiriliyor. Bu düzenlemenin idari vesayet anlamında sendika özgürlüğüne müdahale olduğu açıktır. Keyfi uygulamalara yol açabilir. Zira el çektirme sonrasında mahkemeye yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kayyım atama yetkisi veriliyor.**

#### **Genel kurulun toplantı ve karar yeter sayıları**

**MADDE 13-** (1) Genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok onbeş 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 tamsayısının 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 tamsayısının salt çoğunluğudur.

**YORUM- Madde 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak Tüzükte daha yüksek bir sayı belirlenmemişse tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslar arası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslar arası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hallerinde karar nisabını üye veya delege sayısının salt çoğunluğunun onayına bağlamıştır. Diğer hükümlerde her hangi bir değişiklik yoktur. Kanaatimizce düzenlemede sorun yaratacak bir husus yoktur.**

#### **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 onbeş 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. İlân süresi üç gündür.

(4) İlân 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 kurulu 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 kullanırlar. 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 derhal 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.

**YORUM- Tasarıda 2821'den farklı olarak hükümet komiserinin seçimlere katılması hususu metinden çıkarılmıştır.**

**2. bende 2821'de mülki amire de verilmesi gereken liste ve evrakın sadece yetkili seçim kurulu başkanlığına verilmesi öngörülmüş, başka deyişle bürokratik işlem azaltılmış.**

**Genel kurulların Cumartesi ve Pazar günleri yapılmasına dair kısıtlayıcı düzenleme metinden çıkarılmış.**

**2821 sayılı Kanun'da yer alan, zorunlu organlara seçilebilmek için kuruculukta aranan şartların yerine getirilmesine dair sondan bir evvelki fıkra ile 16 yaşını doldurmamış olanların delege olmalarını engelleyen düzenlemeler metinden çıkarılmış.**

**Kanaatimizce yapılan değişiklik ve düzenlemelerde olumsuz bir yön bulunmamaktadır.**

### **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 usûlsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde yetkili mahkemede dava açabilir. Dava basit yargılama usûlüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme genel kurul 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.

**YORUM- Seçimlere itirazlar 2821 sayılı Kanun'daki düzenlemeye paralel bir şekilde getirilmiş. 2821 sayılı Kanun'da itirazlar için hakime inceleme için tanınan 7 güne kadar süre metinden çıkarılmış, onun yerine 2 gün içinde yapılacak itirazın aynı gün karara bağlanması esas getirilmiş bulunuyor. Ancak bu uygulama yapılan işlemlere ilişkin itirazlar için geçerli.**

**Bunu dışında seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüdeki usulsüzlük ve kanuna aykırılık iddiaları için genel kuruldan itibaren 1 ay içinde yetkili mahkemede dava açılması ve davanın iki ay içinde sonuçlandırılması, temyizi halinde de Yargıtayca 15 gün içinde kesin karara bağlanması hükmü getirilmiş.**

**İtirazlara ilişkin bu düzenlemelerde her hangi bir olumsuz yön tespit edilmemiştir.**

### **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, yetkili mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege



seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler onbeş gün içinde yenilenir.

**YORUM- Delege seçimine ilişkin maddede bir olumsuzluk dikkati çekmemiştir.**

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Üyelik

### Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması

**MADDE 17-** (1) Onbeş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler.

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

(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 olamazlar. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilirler. 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 olabilirler.

(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 yetkili mahkemede dava açabilirler. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik mahkeme kararının kesinleştiği tarihte kazanılmış sayılır.

**YORUM- Sendika üyeliğini düzenleyen bu maddede 2821 sayılı Kanun'da öngörülen 16 yaş sınırı 15 yaşa çekilmiştir. Bunun dışında ilave hükümler getirilmiş bulunmaktadır.**

**Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üyelik yasaklanmıştır. Ancak farklı işverenlere bağlı işyerlerinde aynı işkolunda ve aynı zamanda çalışan işçilere birden çok sendikaya üye olma imkanı getirilmektedir. Maddenin düzenleniş şekli çelişkilidir. Bir defa bir işçinin aynı zamanda farklı işverene bağlı olarak çalışması mümkün değildir. Bu hüküm kısa süreli ve çağrı üzerine çalışma gibi düzenlemeleri hedef alıyorsa bile farklı işverenlere ancak farklı zamanlarda çalışmak söz konusu olabilir. Metni ancak farklı zamanlarda, farklı işkollarında faaliyet gösteren işverenlere bağlı çalışanlar için iki ayrı sendikaya üye olma hakkı şeklinde düzenlemekte yarar vardır. Kaldı ki, işverenlerin şirket içinde farklı şirketler kurarak, ama muvazaa yoluyla aynı işletmede aynı işte çalıştırdıkları işçiler açısından düşünüldüğünde bu kez çok karmaşık yetki sorunları ile karşı karşıya kalınacağı açıktır. Aynı işkolunda iki farklı sendikaya üye olmak gerek baraj ve gerekse yetki çoğunluğu uygulamalarında ciddi sorunlar yaratacaktır.**

**Sendikaya üyelikte noter sisteminin kaldırılmış olması olumlu bir düzenlemedir. Ancak, e-Devlet uygulaması sanal dünyadaki usulsüzlük ve yolsuzluklar karşısında ciddi kuşku ve endişeleri beraberinde getirmektedir. E-şifre yerine parmak okutma sisteminin uygulanması daha sağlıklı bir yöntem olarak görünmektedir. Aksi takdirde özellikle son senelerde yaşanan kovuşturma ve tutukluluk hallerinde sehven bilgisayarlara yüklenen bilgi ve**

**dosyalar konusu bunca kaosa yol açmışken, aynı usulle yapılacak yolsuzluklara karşı nasıl önlem alınacağı, hakların nasıl savunulacağı konusu çok ciddi bir sorun olarak karşımızda durmaktadır.**

**Asıl tepki duyulması gereken sistemin yine katı bir idari ve siyasi vesayet altında tutulmaya çalışılmasıdır. Bu durum sendikal hak ve özgürlüklerini teminat altına alan normlara açık bir aykırılıktır.**

**Kanaatimizce, yetki işlemlerinde temel olarak kullanılacak üyelik veri sistemi ve yetki işlemlerinin idari ve hukuki sorumluluğu, Hükümet otoritesinden bağımsız ve özerk bir yapı oluşturularak, bu kuruluşa verilmelidir.**

#### **Üyelik aidatı**

**MADDE 18-** (1) Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usûl 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 usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

**YORUM- Üyelik aidatını düzenleyen bu madde ile üyelik aidatı miktarını belirleme tüzük ve genel kurullara bırakılmıştır. Yetkili sendikanın aidat kesme talebine göre ücretlerden aidat kesme yükümlülüğünü işverene veren ilke (check-off sistemi) korunmuştur. Ancak anlaşılmaz bir şekilde üye aidatının tahsiline ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikte düzenleneceği belirtilmiştir. Böylesine basit bir uygulamada Bakanlık neyin yönetmeliğini hazırlayacaktır anlamak mümkün olamamıştır.**

**Mevcut kanundaki, bir günlük ücret sınırı kaldırılmış, çıplak ücretle ilgili kayıt metinde yer almamış ve sendika tüzüklerine üyelik aidatından başka bir aidat alınacağına dair hüküm konamayacağına ilişkin son fıkra da yeni metinde yer almamıştır. Yine mevcut maddenin ilk fıkrasındaki "faaliyeti durdurulmayan" ibaresi çıkarıldığına göre, bu durumda sendikaların faaliyeti durdurulsa bile aidat almaya devam edebileceği anlamını çıkarmak mümkündür.**

**Genel olarak düzenlemenin olumlu olduğu düşünülmektedir.**

#### **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 eşzamanlı 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 yetkili 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 malûllük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile sendika veya şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malûllük 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 silâh altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.

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

**YORUM- Sendika üyeliğinin askıya alınması ve devamını düzenleyen bu maddede e-devletle ilgi yukarıdaki çekincelerimiz saklı kalmak kaydıyla diğer düzenlemelerin mevcut uygulamalara ve hukuka aykırı bir yön görülmemiştir.**

#### **Üst kuruluşlara üyelik**

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

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

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

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

**YORUM- Üst kuruluşlara üyelikte aynı zamanda birden fazla kuruluşla üye olunamayacağına dair kısıtlama getirilmiştir. Halbuki EFFAT ve IUF örneğinde olduğu gibi bu işkolunda iki ayrı uluslar arası örgütlenme vardır ve üye olunmasına engel olmak sendika özgürlüğünün ihlali olarak kabul edilmelidir. Maddenin düzenleniş şekli yanlıştır. Bu konu ciddi bir baskı ve tehdit unsuru olarak kullanılabilir.**

#### **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, işbirliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya kabul edebilir ve dış temsilcilik açabilirler.

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

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

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

**YORUM: Maddenin düzenleniş şekli itibarıyla bir olumsuzluk tespit edilmemiştir**

**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 olurlar. Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen kuruluş durumu bir ay içerisinde Bakanlığa bildirir.

**YORUM- Maddenin düzenleniş şekli itibarıyla bir olumsuzluk tespit edilmemiştir.**

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**  
**Güvenceler**

**İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi**

**MADDE 23-** (1) İşçi kuruluşu yönetim kurulunda görev aldığı 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, görevinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle 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.

**YORUM- Yöneticiliğin teminatına ilişkin madde metninin mevcut uygulama ve yargı kararları çerçevesinde düzenlendiği anlaşılmaktadır. Bu şekliyle olumludur. Ancak ikinci bendde yer alan ve işverenin işe dönmek isteyen yöneticiyi işe başlatmaması halinde hizmet akdinin işverence feshedilmiş sayılacağına ilişkin hükme, bu durumda yöneticinin iş güvencesi haklarını düzenleyen ilgili İş Kanunu maddeleri gereğince dava açma hakkının saklı olduğuna dair bir ilave yapılmalıdır.**

**Buna mukabil 2821 sayılı kanunun 29. maddesinin son ve sondan bir önceki fıkralarında yer alan ve yöneticilerin sosyal güvenlik haklarını prim ve aidat ödeyerek sürdürebilmelerine imkan tanıyan hüküm metinden çıkarılmıştır. Bu hükmün kesinlikle metin içinde yer alması gerekir. Aksi takdirde emeklilik hakkını elde etmemiş olan işçilerin sendika kademelerinde yönetici olmak için talepte bulunmaları, böylelikle yeni sendikal kadroların yetiştirilmesi imkanı ortadan kalkacaktır.**

### **İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi**

**MADDE 24-** (1) İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. Temsilcinin iş sözleşmesinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir.

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

(3) Bu madde hükümleri işverenle iş ilişkisi devam eden kuruluş ve şube yöneticileri hakkında da uygulanır.

**YORUM- Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'nın bir önceki ve sendikaların mutabık kaldığı ifade edilen metninde işyeri sendika temsilcileri için, 2821 sayılı Kanun'da değişiklik yapılarak yürürlükten kaldırılan işe iade güvencesi yeniden getirilmiş bulunmaktaydı.**

**Ancak, TBMM'ye gönderilen yeni tasarıda bu güvencenin tekrar metinden çıkarıldığı, işyeri sendika temsilcilerinin sadece İş Kanunu'nda bulunan iş güvencesi haklarından yararlandırıldığı ve bir yıllık sendikal tazminat yaptırımı getirildiği görülmektedir. Oysa, sendika temsilcilerinin geçmişte olduğu gibi, işveren tarafından haksız ve geçersiz bir nedenle işten çıkarılması halinde işe iade keyfiyeti mutlak olmalı ve işbaşı yaptırılmadığı ve temsilcilik vasfı devam ettiği sürece, boşta geçen ücret hakları kendisine ödenmelidir. Aksi takdirde sendika temsilciliği güvencesi ayağı yere basmayan boş bir düzenleme olmaktan ileri gitmeyecektir. Bir önceki tasarı metninin aynıyla kanunlaştırılması gerekmektedir.**

### **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 tâbi tutulamaz.

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

(5) Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 nci ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. Bu durumda işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal tazminat, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı değildir. 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 ispat ettiği 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.

**YORUM- Sendika özgürlüğünün güvencesini düzenleyen bu madde yine daha önce üzerinde mutabık kalındığı belirtilen tasarıdan daha geri bir nitelik taşımaktadır. Maddenin 5. fıkrasında sendikal nedenlerden dolayı işten çıkarılan işçilere, 30 işçi ve 6 aylık çalışma şartına bağlı olmaksızın işgüvencesi haklarından yararlanma imkanı getirilmişken, son tasarıda bu istisna metinden çıkarılmış sadece, tazminat haklarından yararlanma imkanı getirilmiştir. Bu durumun eski tasarıda olduğu şekliyle düzenlenmesi yerinde olacaktır.**

## **BEŞİNCİ BÖLÜM** **Faaliyetler**

### **Kuruluşların faaliyetleri**

**MADDE 26-** (1) Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunurlar.

(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 sahiptirler. 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.

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

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

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

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

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

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

**YORUM- MADDE 26- MADDE 28: Kuruluşların faaliyetleri başlıklı 26. madde ile Kuruluşların Gelir ve Giderleri başlıklı 28. maddenin birlikte ele alınmasında yarar bulunmaktadır. Zira sendikaların faaliyetlerinin yasal sınırı ve buna bağlı olarak gelir ve giderlerine getirilen kısıtlılıklar bir arada değerlendirilmek zorundadır.**

**Yürürlükteki 2821 sayılı Kanuna göre sendikalar siyasi partilerden veya dernek vs. kuruluşlardan bağış ve yardım alamadıkları gibi, kendileri de bu kuruluşlara yardım ve bağış yapamamaktadır.**

**Oysa, yeni tasarı bir yandan bağış ve yardım alma noktasında 2821 sayılı kanunun yasaklarını muhafaza ederken, bağış ve yardım yapma noktasında sendikalara serbestiyet getirmiş görünmektedir.**

**Bu kuruluşların yardım ve bağış alamadığı siyasi parti, dernek vs. gibi kuruluşlara, bağış ve yardım yapabilmesine imkan veren yasa zihniyetini anlamak mümkün değildir.**

**26. maddede yer alan ve geçmişten getirilen bir başka düzenleme de sendikaların tüzüklerinde belirtilen amaç dışında faaliyet gösteremeyeceklerine ilişkin düzenlemedir.**

**Oysa işçi sendikaları bir sınıf tabanlı örgüt olarak, ait olduğu sosyal sınıfın ekonomik hak ve çıkarlarını geliştirmek noktasında siyasette etkili olma, siyasi faaliyetlere destek verme ve nihai olarak siyasi karar alma mekanizmasında yer alma konusunda özgür ve serbest olarak faaliyet göstermelidirler. Bu hakkı kısıtlayan hükümler sendika özgürlüğünün ihlali olarak kabul edilmeli ve bu türden yasaklamalara metinde yer verilmemelidir. Sendikaların siyaset yapmalarının önünü açmak için amaç maddesinin geniş kapsamlı olarak düzenlenmesinde yarar vardır.**

**28. maddenin son fıkrası ile sisteme yeni getirilen bir düzenleme dikkat çekmiştir. Sendikalara kültürel, sanatsal ve sportif tesisler kurma imkanı getirilmekle birlikte, bu tesislerin ilgili bakanlığa devri şartı bulunmaktadır. Bu şartın neden getirildiği izaha muhtaçtır. Ayrıca, sendikaların kendi üyelerine bağış vs. gibi yardımları yapması yasakken, kamu yararına çalışan dernek vb. kurumlara aynı ve nakdi yardım yapma imkanı getirilmesinin nedeni de anlaşılammıştır. Bu tür düzenlemelerin ciddi suistimallere yol açacağı düşünülmektedir.**

**28. maddenin 3. bendi ise sendikaların uluslararası T.C'nin üyesi bulunduğu kuruluşlar dışındaki kuruluşlardan bağış almasını Bakanlar Kurulu'nun iznine bağlamıştır. Önceki tasarıda böyle bir düzenleme yoktur. Bu kayıt ILO'nun 87 sayılı sözleşmesinin 3. maddesine aykırılık teşkil etmektedir. Metinden çıkarılmalıdır.**

#### **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, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi atayarak onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

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

(3) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, 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 bu görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

**YORUM- 2821 sayılı Kanun'un 34 ve 35. maddelerinin bir araya getirilmesinden oluşan bu düzenlemede olumsuz bir husus tespit edilmemiştir.**

## **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) Malvarlığı gelirleri, malvarlığı 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 alamazlar.

(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 alamazlar. Kuruluşlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlardan başka dış kaynaklardan Bakanlar Kurulundan izin almadıkça yardım ve bağış kabul edemez. Nakdi yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.

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

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

(6) Kuruluşlar, gelirlerini bu Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar veya bağışlayamazlar.

(7) Kuruluşlar, yönetim kurulu kararıyla nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak ve ilgili bakanlıklara devretmek kaydıyla eğitim, kreş, sağlık, kültür, sanat ve spor tesisleri kurabilir veya 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 yardımda bulunabilirler.

**YORUM- Bu madde ile ilgili yorumlar 26. madde içinde yapılmıştır.**

#### **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 en geç iki yıllık ve genel kurul dönemine ilişkin mali denetimleri 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 derhal yayımlarlar.

(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



zorundadırlar.

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

**YORUM- Sendikaların denetimine ilişkin bu maddede, yeminli mali müşavirler kanalıyla denetim usulü getirilmekte ve bir önceki tasarının aksine her iki yılda bir ve genel kurul döneminde bu denetimin yapılması öngörülmektedir. Zorunlu organ olarak denetim kurulunun yetkileri de ayrıca saklı tutulmuştur.**

**Madde hükmü açısından olumsuz bir yön tespit edilmemiştir.**

#### **Tutulacak defter ve kayıtlar**

**MADDE 30-** (1) Kuruluşlar, aşağıda yazılı defter ve kayıtları tutmak zorundadırlar.

- 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) 4/1/4961 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 usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

**YORUM- Tutulacak defter ve kayıtlara ilişkin bu maddede de olumsuz bir husus tespit edilmemiştir**

#### **Kapatma**

**MADDE 31-** (1) Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine yetkili 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 yetkili mahkemeler yargılama süresince talep üzerine veya resen kuruluşun faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilirler.

(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.

**YORUM- Kapatma ile ilgili bu hükümde bir sorun görülmemiştir.**

#### **Kuruluşun sona ermesi hâlinde malların devri**

**MADDE 32-** (1) Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın malvarlığı 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, malvarlığı üyesi bulunan kuruluşlara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması hâlinde feshe karar veren genel kurul, malvarlığını 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.

**YORUM- Kuruluşun sona ermesi ile ilgili bu hükümde bir sorun görülmemiştir.**

## **YEDİNCİ BÖLÜM**

### **Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları**

#### **Toplu iş sözleşmesinin 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.

**YORUM- Toplu iş sözleşmesinin içeriğini düzenleyen bu madde genel olarak sorunlu görünmemektedir.**

**Maddede tanımda yer alan çerçeve sözleşmelerin niteliğine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Çerçeve sözleşmeler “işçi ve işveren sendikaları arasında mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir” şeklinde ele alınmıştır. Tanımda ESK üyesi konfederasyonlara üye sendikalara tanınmış bir hak olarak düzenlenmiştir. Ancak sözleşmenin içeriği hakkında kullanılan dil son derece muğlaktır, yorum, uygulama ve zorlayıcılık noktasındaki hususların netleştirilmesi gerekir. “İçerebilir” kavramı mutlak emredicilik anlamına mı gelmekte yoksa bir esneklik mi ifade etmektedir belli değildir.**

**Bu uygulamanın 275 sayılı Kanun dönemindeki “işkolu toplu iş sözleşmeleri” gibi algılanabileceği de kabul edilmelidir. İstihdam politikaları kavramı nihai olarak ücret pazarlığını da içerir bir nitelik taşımaktadır. Dolayısıyla çerçeve sözleşmeleri geçmişteki işkolu sözleşmeleri gibi yorumlanmaya müsaittir.**

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

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

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

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

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

**YORUM- Toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyiyle ilgili madde 2822 sayılı Kanuna paralel olarak düzenlenmiş olmakla birlikte, çerçeve sözleşmesine ilişkin yeni müessesenin de getirilmiş olması nedeniyle, bir işyerinde aynı**

**dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi imzalanamayacağına ilişkin hüküm metinden çıkarılmıştır.**

**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 yüzyirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

**YORUM- Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresine ilişkin bu madde esas itibarıyla 2822 sayılı Kanun hükümlerine paraleldir. Olumsuz olarak nitelenebilecek bir düzenlemesi yoktur.**

**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.

**YORUM- Toplu iş sözleşmesinin hükmü başlıklı maddede mahiyet olarak olumsuz bir değişiklik getirilmemiştir.**

**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.

**YORUM- Tarafların durumunda değişiklik maddesinde olumsuz bir husus tespit edilmemiştir. Önceki tasarıda bu maddenin üçüncü fıkrası olarak yer alan toplu iş sözleşmelerinin çerçeve sözleşmelere aykırı olamayacağına ilişkin düzenleme bu tasarıda yer almamıştır. Çerçeve sözleşmelerine ilişkin bir önceki bölümde ortaya koyduğumuz eleştiriler bu bölüm için de saklı tutulmuştur.**

**İşyerinin veya bir bölümünün devri**

**MADDE 38-** (1) İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar iş

sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

(2) Toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi bulunan veya bulunmayan bir işletmeye katılması veya devir ile birlikte işletme niteliğinin kazanılması durumunda da yukarıdaki hüküm uygulanır.

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

(4) Toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde, 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. Devralınan işyerinde toplu iş sözleşmesi yok ise toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

**YORUM- İşyerinin veya bir bölümünün devri başlıklı maddede ele alınan hususların daha önce mevzuatta düzenlenmemiş olması nedeniyle pek çok hukuki soruna yol açmış, ancak sorunlar yargı kararları ile aşılmaya çalışılmıştır. Tasarı bu konuyu yargı kararları doğrultusunda hukuki çerçeveye almış görünmektedir. Kanaatimizce getirilen düzenleme ihtiyaca cevap veren niteliktedir.**

#### **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 sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır. 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.

(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. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

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

(5) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

(6) Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile işyerinin bütününe yöneten işveren vekilleri ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

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

**YORUM- Toplu iş sözleşmesinden yararlanma başlıklı bu maddede olumlu düzenlemeler yapılmıştır ancak eksiklik vardır. Maddenin ikinci fıkrasına imza ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmeleri sona eren üyelerin yeni sözleşme haklarından yararlanacağına ilişkin bir hüküm getirilmiştir Bilindiği üzere bu husus yargı kararları gereği ancak toplu iş sözleşmesinde özel hüküm varsa hayata geçebiliyor, hüküm yoksa yararlanma imkanı bulunmuyordu. O itibarla olumlu bir düzenlemedir.**

**Yine dayanışma aidatına ilişkin düzenlemeler de yargı kararlarına uygun bir şekilde yeniden yazılmış görünmektedir. Bu arada dayanışma aidatı miktarının sendika tüzüğüne bırakılması olumlu bir başka yeniliktir. Ancak üyelik**

aidatından fazla olamayacağına ilişkin sınır yine tartışma yaratmaya devam edecektir. Bu noktada negatif sendika özgürlüğü kavramının da gündeme geleceği tabiidir. Kanaatimizce dayanışma aidatı miktarının üyelik aidatından fazla olması imkanı tanınmalıdır. Zira üye olma ve sendikalaşma konusunda külfete katlananların nimetten yararlanma hakları bulunması hiç de adaletsiz değildir.

Yararlanmaya ilişkin hükümde alt işverene bağlı olarak toplu sözleşme düzeni içerisindeki bir işyerinde çalışan işçilerin, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına ilişkin imkan getirilmesi ve yine mahkeme kararıyla alt işveren ilişkisinin muvazaa olduğunun kesinleşmesi halinde alt işveren işçilerinin işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesine dair hüküm konmalıdır. Özellikle son yıllarda yaygınlaşan alt işveren-taşeronlaşma sorununun yarattığı güvencesizliği aşmak, hak suistimallerini engellemek için bu düzenlemeye mutlak bir şekilde ihtiyaç duyulmaktadır.

### 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 onbeş işgünü 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.

**YORUM-** Teşmili düzenleyen bu maddede Yüksek Hakem Kurulu’nun görüş bildirme süresini 30 günden 15 güne indiren değişiklik ve teşmil uygulanan işyerinde her zaman yetki için başvurulabileceği ve yeni sözleşme ile teşmilin kendiliğinden kalkacağına ilişkin yeni fıkra dışında 2822 sayılı Kanun’dan farklı bir düzenleme yoktur. Maddede olumsuz bir husus tespit edilmemiştir.

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

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

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

(4) 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.

(5) Yayımdan itibaren onbeş 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 olarak karara bağlar.

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

**YORUM- Yetki konusunu düzenleyen bu madde ciddi kaygılar uyandıran niteliktedir. Şöyle ki;**

**Her şeyden önce bir önceki tasarıda “ehliyet” yani işkolu barajı için öngörülen binde 5’lik sınır %3’e yükseltilmiş bulunmaktadır. Barajın %3’e yükseltilmesi pek çok işçi sendikasını baraj altına itmek anlamına gelmektedir. Çünkü işkolları birleştirilmekte ve 28 olan sayı 18’e düşürülmektedir. Bu durum, ulaştırma, tarım balıkçılık, gıda ve ormancılık, büro hizmetleri vb. gibi işkollarında baraja esas olacak fiili işçi sayısını çok yükseltmekte ve halen yürürlükte olan işkolu sistemi çerçevesinde belirlenen işçi sayısına göre %10’luk barajı aşabilen sendikaların bir kısmı birleştirme neticesinde %3’le dahi baraj altında kalmaktadır.**

**(Tasarı’da mevcut Kanununun 12. maddesinde bulunan ve “tarım, ormancılık, balıkçılık avcılık” işkolunu yüzde 10 barajı dışında tutan istisnanın yer almıyor olması da oldukça manidardır.) Başka bir deyişle, görünürde baraj oranı düşürülmüş gibi olmakla birlikte, işkollarının birleştirilmesi neticesinde aslında fiili baraj çok daha yükseklerle çekilmiş olmaktadır. Kanuna getirilen geçici hükümlerle 5 yıllık bir geçiş dönemi konmuş olması hiçbir anlam ifade etmemektedir. Tam tersi bu husus baraj altı bulunan işçi sendikalarını büyük bir baskı ve tehdit altına sokmaktadır. Böylelikle yandaş sendika yaratma ve büyütme gayreti içinde olan Hükümetin elinde yeni bir koz olacak ve bu sendikaları kendi görüş ve talimatı altında hareket etmeye zorlayabilecektir. Ya da bu sendikalar yine istemedikleri birleşme veya katılmalara zorlanacaklardır.**

**ILO normları, sendika özgürlüğüne ilişkin uluslararası sözleşmeler ve AB kriterleri baraj sisteminin kaldırılması yönünde yükümlülükler getirirken, Hükümetin bu tür bir düzenlemeyle karşımıza çıkmış olması kabul edilemez niteliktedir.**

**Çok açıktır ki, sermaye temsilcileri ve işverenler bu konuda ısrarcı ve baskıcı olmuşlar ve tasarının bu şekilde çıkmasını sağlamışlardır.**

**Bu tasarı bu haliyle 12 Eylül yasalarını değiştirmek bir yana, bu yasaları bile aratır bir yasakçı zihniyet taşımaktadır. Daha tasarı meydana çıkmadan bazı işveren temsilcilerinin “12 Eylül öncesine dönüyoruz” diye feveran ettikleri göz önünde tutulursa, Hükümetin aslında hangi zihniyete ve hani sosyal sınıfa hizmet ettiği, kimin adına hareket ettiği gayet net bir şekilde ortaya çıkmaktadır.**

**Baraj sistemi bu şekliyle asla kabul görmemelidir ve işçi sendikaları bu konuda ortak bir mücadele hattı oluşturmalıdır.**

**İşkolü istatistiklerini yayımlama yetkisi taleplerimizin aksine yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bırakılmış bulunmaktadır.**

**Baraj sisteminin yukarıda ortaya koyduğumuz sakıncaları bir yana bir başka tehlike, bu güne kadar deneyimlerle sabit olan ve Bakanlık denetiminde olan yetki müessesesinin yandaş sendikalar lehine ve hukuka aykırı bir şekilde kullanılmış olduğudur. O nedenle yetki işlemlerine ilişkin yürütme ve denetleme yetkisi kesinlikle Hükümetten ve ilgili Bakanlıktan alınmalı, idari ve siyasi vesayetin olmayacağı bağımsız bir yapı oluşturularak bu yapıya devredilmelidir. Aksi takdirde bağımsız ve Hükümet güdümüne girmeyi reddeden işçi sendikaları haksızlığa uğramaktan kurtarılamayacaktır.**

**Bir başka ana sorun ikili baraj sisteminin yine muhafaza edilmekte olmasıdır. İşletmelerde %40’lık baraj çok yüksek bir barajdır. Teknolojik yatırımlar sonucu işyerlerinde ve işletmelerde mavi yaka işçi sayısı sınırlı hale gelmiş ve beyaz yaka çalışan sayısı lehine artış göstermiştir. Yargı kararları işyerlerindeki çoğunluk belirlemede beyaz ve mavi yaka çalışanların toplam sayısını değerlendirmeye alırken, işverenlerce sadece mavi yaka çalışanların sendikalaşmasına izin verilmektedir. Bu durumda tüm mavi yaka çalışanların sendikaya üye olmaları halinde dahi %50+1 çoğunluğu yakalamak mümkün olmamakta ve işçiler sözleşme hakkını elde edememektedir.**

**Baraj uygulaması aynı zamanda Anayasa’nın 90. maddesinin de ihlali anlamına gelmektedir. Söz konusu madde sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne ilişkin uluslar arası sözleşmelere anayasa hükmü değeri vermekte ve sözkonusu sözleşmeler de baraj sistemini hak ihlali olarak değerlendirmektedir.**

**Üyelik sisteminde e-Devlet sistemiyle ilgili daha önce sözünü ettiğimiz çekincelerimiz bu madde için de geçerli bulunmaktadır.**

#### **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 işgünü içinde bildirir.

(3) Başvuruda bulunan işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işverenin başvurusu hâlinde işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Yetki tespiti ile ilgili usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

**YORUM- Yetki başvurusunda bulunmayı düzenleyen bu hükme göre, mevcut Kanun'da bulunan "yazıyla" başvurma şartı kaldırılmış görünmektedir. Çok önemli bir ispat, geçerlilik şartı olan bu usulün neden kaldırıldığı anlaşılamamıştır. Gerekçede de bir açıklama yoktur. Sendikamızın ÇAYKUR örneğinde yaşadığı sorunlar göz önünde tutulursa yazı ile başvurma şartının kaldırılmasının yeni suistimallere yol açabileceği açıktır. Yetki konusunda uygulamaya yönelik ayrıntıların neden bir Yönetmeliğe bırakıldığı da anlaşılamamıştır. İşçi sendikaları ve üyelerinin toplu iş sözleşmelerine ilişkin bu en kritik maddenin uygulanmasına ilişkin esasların bir Kanun hükmü olarak düzenlenmesinde yarar bulunmaktadır.**

#### **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 işgünü içinde yetkili 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) İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddî hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından onbeş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı işgünü 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.

**YORUM- Yetki itirazı konusunda genel olarak 2822 sayılı Kanuna paralel bir düzenleme getirilmiştir.**

**Ancak yeni bir hüküm dikkat çekmiştir. Getirilen yeni düzenleme ile yetkili olmadığı bildirilen işçi sendikasının açacağı itiraz davasının, mahkeme tarafından o işkolunda kurulu bulunan ve %3'lük barajı geçen işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilmesi hükmü konmuştur. Mahkemeye böyle bir yük getirilmesinin amacı gerekçede de izah edilmemiştir. Bu bildirimle diğer sendika ve işverenlere müdahil olma imkanı mı getirilmeye çalışılmaktadır, anlaşılamamıştır.**

**Bunun yanısıra, dava konusu edilen yetki itirazlarının yine Türkiye'deki mahkemelerin işleyiş ve yargılama sistemi gerçeklerine hiç uygun düşmeyecek şekilde kısa sürelerde sonuçlanacağı hükme bağlanmıştır. Türkiye'deki yargılama süreçlerinin bilinen koşulları karşısında bu hüküm**



hiçbir gerçeklik ve geçerlilik ifade etmemektedir. Zira, bu süreler mevcut mevzuatta da vardır ama yetki davalarının 5 yıl gibi sürelerle devam etmesini engellemeye yetmemektedir.

Burada önemli olan işçilerin gerçek eğilimini tespit etmek ise yapılması gereken şey, REFERANDUM müessesinin yasal hale getirilmesi olacaktır. Yetki davaları ile yıllarca işçiler beklemek zorunda kalmakta ve toplu sözleşme haklarından mahrum bırakılmaktadırlar. Bunu engellemenin en etkili yolu işyerlerine konulacak sandık ve sandıktan çıkan sonucun resmi makamlarca onaylanması olacaktır.

#### **Yetki belgesi**

**MADDE 44-** (1) Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse, sürenin bitimini takip eden altı işgünü 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 işgünü içinde, ilgili sendikaya Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

**YORUM-** Yetki belgesi başlıklı madde yine mevcut Kanunun aksayan yönünü aynıyla muhafaza etmektedir. Yapılan lehe ya da aleyhe tespite yapılan itiraz sonucunda, Mahkeme'nin aynı zamanda çoğunluk durumunu da tespit etme hususunda karar vermesi ve bu kararın yetki belgesi yerine geçecek bir belge olarak kabul edilmesi yetki davalarının uzamasını engelleyecektir. Bu günkü sistemde çoğunluk iddiasını kaybeden işçi sendikası, Bakanlığın bir diğer sendika lehine verdiği karara sadece soyut bir itiraz hakkından yola çıkarak dava açmakta, yargı kararıyla belirlenmiş olan bir hususu yine aylarca yargı sürecine sürüklenerek haklı olan sendikanın büyük bir mağduriyet yaşamasına neden olmaktadır.

Konunun mutlaka yargıda çözülmesi gerekiyorsa bu kez mahkemelere gerektiğinde referanduma gitme yetkisi tanınmalı ve gerekirse Hakim ya da tayin edeceği görevli nezdinde yapılacak referandum sonucu Hakim tarafından onaylanmak suretiyle çözüm getirilmelidir.

Tasarı bu haliyle yasalastığı takdirde, yıllardır şikayet edilen yetki davaları sorununa hiçbir olumlu çözüm ya da katkı getirmeyecektir. Dahası bulanık suda balık avlamaya meraklı, doğrudan M.K. 2'yi ihlal anlamında, hakkın suistimali olarak başvuru itiraz davalarının önünü kesilmeyecek, bilinen gayri ahlaki itiraz davaları aynı şekilde devam edecektir.

Bu noktada hakkın suistimali olarak dava açan işçi sendikaları açısından mahkemelerin hukuki yarar olup olmadığı noktasını re'sen incelemeleri ve bu noktayı ilk inceleme konusu yaparak böyle bir durum tespiti halinde davayı görmeyi reddetmeleri tarzında bir düzenlemenin getirilmesi de önerilebilir. Bu tür haksız davalarla hak kaybına neden olanlardan ayrıca tazminat isteme hakkı da yasaya girmelidir.

#### **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 kırkbeş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça yetkili

mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir. Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

**YORUM- Yetki belgesi olmaksızın yapılan toplu iş sözleşmelerine ilişkin bu düzenleme mevcut yasa hükmüne paraleldir ve olumsuz bir nokta tespit edilmemiştir.**

#### **Toplu görüşmeye çağrı**

**MADDE 46-** (1) Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhal görevli makama bildirilir.

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

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

**YORUM- Toplu görüşmeye çağrı maddesi mevcut yasa hükmüyle aynıdır. Oysa önceki tasarı, yukarıda uzun süren yetki davalarında ortaya koyduğumuz sakıncayı gidermek amacıyla yetki davasında çoğunluğa sahip olduğuna dair mahkeme kararının tebliğini de yetki belgesi yerine kabul etmekte ve buna göre tebellüğden itibaren 15 gün içinde çağrı yapma imkanını tanımaktadır. Yeni tasarının bu düzenlemeyi metinden çıkardığı ve adeta mevcut kaos düzenini özenle korumaya çalıştığı dikkat çekmektedir.**

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

**MADDE 47-** (1) Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhal belirlenir ve taraflara bildirilir.

(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.

**YORUM- Toplu görüşmenin başlaması ve süresi başlıklı madde usuli işlemlerde bir takım yeni düzenlemeler getirmiş görünmektedir. Mevcut yasaya göre toplu görüşmenin başlayacağı yer gün tespiti konusunda 6 iş günü içinde anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin üç iş günü içinde görevli makama başvurması gerekmektedir. Yeni tasarıda üç işgünü kısıtlaması kaldırılmıştır. Bir yandan sürat kazandırmaya çalışırken öte yandan süre kısıtlamasının kaldırılması çelişkili bulunmuştur.**

**Yine maddede getirilen düzenleme ile toplu görüşmenin süresinin 60 gün olduğu açık bir şekilde yazılmıştır.**

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

**MADDE 48-** (1) Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa beş nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve üç nüshası altı işgünü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa, bir nüshasını da Türkiye İstatistik Kurumuna gönderir.

**YORUM- Toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve tevdi edilmesine ilişkin düzenleme mevcut hükmün tekrarı niteliğindedir. Usuli işlemleri düzenlemektedir. Olumsuz bir husus tespit edilmemiştir.**

## **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 işgünü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

**YORUM- Uyuşmazlığın tespiti başlıklı madde 60 günlük görüşme süresinin aşılmasını bir yaptırıma bağlamış bulunmaktadır. 60 günlük süre sonunda anlaşma sağlanamadığı ya da maddede sayılan nedenlerle görüşmelerin sürdürülmesinin sağlanamadığı hallerde 60 günün bitmesinden itibaren 6 iş günü içinde tarafların durumu görevli makama bildirmesi yükümlülüğü getirmektedir.**

**Ancak, ironik bir şekilde bu yükümlülük her iki tarafa da verildiği halde, yerine getirilmemesi halinde cezası işçi sendikasına kesilmekte ve yetkisinin düşeceği hüküm altına alınmaktadır.**

**Madem ki her halükarda yaptırım işçi sendikasına tek taraflı uygulanacaktır o halde, bildirme yükümlülüğünün de sadece işçi sendikasına ait olduğu yazılmalıdır.**

**Ancak, asıl sorun, işçi sendikasının yetkisinin hükümsüzlüğünü düzenleyen tadadi hükümlere bir yenisinin daha ilave edilmiş olması ve sendika açısından yeni bir tehdit unsurunun daha kanuna eklenmesidir.**

**Sonuçta toplu iş sözleşmesi yapma talebi işçi sendikası tarafından geldiğine ve üyelerinin hakları için uğraş verdiğine göre yetki belgesinin hükümsüz kalması ile tehdit edilen bir cendere içine sokulmasını anlamak mümkün değildir. Bu konuda müzakere masasının şartları doğrultusunda işçi sendikası zaten en kısa süre içinde sonuç alma hedefini güdecektir. Bu noktada yeni bir hükümle daha yetki belgesini kaybetme riski altına girmesi yanlış ve gereksiz addedilmektedir. Yapılması gereken toplu iş sözleşmesi süreci içinde işçi sendikasının yetkisinin hükümsüz kalmasına yol açan bütün yasaklayıcı düzenlemelerin metinden çıkarılması olmalıdır.**

### **Arabuluculuk**

**MADDE 50-** (1) Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı işgünü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listeden 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 onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

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

(5) Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç işgünü 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 işgünü 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.

**YORUM- Arabuluculuk konusunu düzenleyen bu madde mevcut yasadan farklı bir şekilde, arabulucu tayininde Mahkemeye başvurma prosedürünü ortadan kaldırmaktadır. Arabulucu tayini tarafların anlaşması halinde üzerinde anlaşılacak kişinin atanması, aksi takdirde ise görevli makamın resmi listeden birini ataması suretiyle gerçekleşmektedir. Değişiklik olarak görevli makamın 6 iş günlük bildirim süresi 3 iş gününe düşürülmüştür. Maddenin düzenleniş şekli itibarıyla başkaca dikkate değer bir husus tespit edilmemiştir.**

#### **Yüksek Hakem Kuruluna başvurma**

**MADDE 51-** (1) Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü 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 işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

(2) Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

**YORUM- Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma usulünü düzenleyen bu madde üzerinde grev yasakları ve benzeri hükümlere ilişkin eleştirilerimiz saklı kalmak kaydıyla olumsuz bir nokta tespit edilmemiştir.**

#### **Özel hakeme başvurma**

**MADDE 52-** (1) Taraflar anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir.

(2) Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tâbidir.

(3) Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanunî 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- -Özel hakeme başvurma koşullarını düzenleyen bu madde mevcut yasaya paralel bir şekilde düzenlenmiştir.**

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

**MADDE 53-** (1) Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca yetkili mahkemede 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.

**YORUM- Yorum ve eda davasında faiz başlıklı maddede mevcut yasaya göre daha geri bir düzenleme yapıldığı dikkat çekmektedir.**

**Yürürlükteki (2822/60) maddenin ikinci fıkrasında kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 80. maddeye göre adli para cezası hükmü uygulanacağı ve kişilerin tazminat haklarının saklı olduğu yazılı bulunduğu halde, yeni tasarıda karara uymayan taraf için adli para cezası öngörülmediği gibi tazminat hakkına ilişkin düzenleme de metinden çıkarılmıştır. Böylelikle yorum davaları adeta sonuçsuz bırakılmış bulunmaktadır.**

**Bu durumun işverenlerin toplu iş sözleşmelerini keyfi olarak yorumlamalarının ve keyfi uygulamalarının yaptırımsız kalması anlamına geleceği açıktır. Toplu iş sözleşmesinin kanunlar hiyerarşisi içindeki yeri ve uyulması zorunlu norm niteliği bu değişiklikte fiilen tartışmalı bir hale gelmiş olacaktır. Mevcut yasa hükmünün mutlak bir surette muhafaza edilmesi gerekmektedir.**

**Yine eda davalarında da aynı taahhüdünü yerine getirmeyen ve eksik yerine getiren tarafın derhal ifaya mahkum edilmesi ve tazminat haklarının saklı olduğuna dair düzenlemenin de(2822/61) metinden çıkarılmış olduğu görülmektedir. Yukarıdaki eleştirilerimiz bu hüküm için de geçerlidir.**

## ONUNCU BÖLÜM

### Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları

#### Kuruluşu

**MADDE 54-** (1) Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakan dairesi başkanının başkanlığında,

a) Bakanlar Kurulunca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı bulunmayan ve siyasî 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) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 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 konfederasyonun farklı olması hâlinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu bir başka işveren sendikaları konfederasyonu bulunması hâlinde de sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır.

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

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

**YORUM- Yüksek Hakem Kurulu'nun oluşumunda yaklaşık olarak yürürlükteki yasaya paralel bir düzenleme vardır. Sadece, sendikalardan seçilecek üyelerin, farklı konfederasyona bağlı bir sendikaya ait uyuşmazlık konusu olması halinde en çok üyeye sahip konfederasyonun iki üye hakkından birini bu konfederasyonun kullanacağı şeklinde bir yenilik getirilmiştir. Yüksek Hakem Kurulu'nun işçi kesiminin adaletsiz temsilini içeren bilinen yapısında bir değişiklik olmadığı açıktır. Temsilde adalet ilkesi açısından eleştirilerimiz devam etmektedir.**

#### **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 sendika ve konfederasyonlarında çalışmakta olanlar raportör veya uzman olarak görevlendirilemez.

**YORUM-YHK'nın yönetim yapısının düzenlendiği madde hükmü olağandışı bir düzenleme içermemektedir.**

#### **Çalışma esasları**

**MADDE 56-** (1) Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı işgünü 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 usûl 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 usûl hükümleri; arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmeleri Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

**YORUM- MADDE 56-57- YHK'nın çalışma esaslarını bu madde düzenlemektedir. Mevcut yasaya paralel bir düzenlemedir. Ancak, 2822 sayılı K.nun 56. maddesinde yer alan üyelerde aranacak nitelikler başlıklı maddeye kanun metninde yer verilmemiş, bu hususun bir Yönetmelikle düzenleneceği 57. maddede hüküm altına alınmıştır.**

## ONBİRİNCİ 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 kanunî grev denir.

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

**YORUM.- Grev tanımıyla ilgili bu maddede daha önce üzerinde mutabakat sağlandığı belirtilen tasarıda düzenlenmiş olan maddeden çok ciddi bir geri gidiş bulunmaktadır.**

Önceki tasarı grev hakkını Anayasa'da yapılan son değişiklikler nazara alarak düzenlemiş bulunmakta idi ve doğru olan da buydu. Zira, Anayasa'da "hak grevi"nin yasadışı olmadığına dair gerekli düzenleme yapıldıktan sonra ve Anayasa değişikliğinin üzerinden 1,5 yıl gibi bir süre geçtiği halde ilgili yasada değişiklik yapılmamış olması zaten büyük bir yanlışla işaret etmekteydi.

Bu düşünceden yola çıkarak yeniden düzenlenmiş bir yasada bu hakkın açıkça iç hukuka uyarlanması ve kayda alınması gerekmekte iken, grev hakkı, yine hak grevini yasa dışı kabul eden bir anlayışla sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla bağli olarak düzenlenmiş görünmektedir. Kısacası kanuni grev yine menfaat uyuşmazlıklarına bağli olarak tanımlanmıştır. Bu amaç dışında yapılan tüm grevler dolayısıyla hak grevi yine kanun dışı grev olarak kabul edilmektedir.

Açıkça anayasa aykırı olan bu düzenlemenin mutlak bir surette değiştirilmesi ve Anayasa'ya uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Nitekim, önceki tasarı grev tanımını bu hususa dayanarak yapmıştır. Her ne kadar mevcut yasadaki siyasi amaçlı grev, genel grev vs. gibi grevleri kanun dışı sayan fıkralar ya da maddeler metinden çıkarılmış olsa da, kanuni grevin ortaya konulan tanımı karşısında aynı yasakların yine muhafaza edildiğini söylemek gerekecektir.

Mahkemeler verili tanım üzerinden grevin kanuniliği incelemesini yapacaklar ve bu kısıtlayıcı tanımla bağli olacaklardır. Kısacası Hükümet, büyük özgürlük vaadiyle tanıtımını yaptığı Anayasa değişikliklerini bile iç hukuka taşımaktan ısrarla kaçınmakta, ikiyüzlü tavrını yine sergilemektedir.

Oysa ILO grev hakkını ekonomik kökenli hak arayışına ilişkin tüm grevleri meşru ve yasal kabul eden bir anlayışla kabul etmektedir.

### 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 kanunî lokavt denir.

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

## **YORUM - Lokavtın tanımı mevcut yasaya paralel bir şekilde düzenlenmiştir.**

### **Kanunî 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 işgünü 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 işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) 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 uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(4) 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 derhal ilan edilir.

(5) 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.

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

## **YORUM- Grev uygulamasında yürürlükteki yasadaki farklı olarak, arabulucu kararının tebliğinden itibaren 6 iş günlük bekleme süresinin sonunda 6 iş günü içinde grev kararı alma zorunluluğu kaldırılmaktadır.**

**Tasarıya göre, işçi sendikası grev kararını, arabulucu kararının tebliğinden itibaren 60 günlük süre içinde alabilecek, ancak altı işgünü öncesinden bildirilecek bir tarihte ve yine 60 gün içinde uygulamaya koyabilecektir. Bu süre içinde grev kararı alınmaması hali yine yetki belgesinin hükümsüzlüğü yaptırımına tabi tutulmuştur. Aynı hak lokavt kararı için de aynı sürelerle tanınmaktadır. Ancak grev uygulamasının önceden bildirilme şartına tabi tutulması ya da sürelerle bağlanması sendikaların özgür iradesine ipotek koymak anlamına gelmektedir. Uluslar arası normlara aykırıdır. Grevin etkili olacak şekilde zamanlamasını tayin etme hakkı münhasıran işçi sendikasına ait olmalı ve kısıtlamaya tabi tutulmamalıdır.**

**Uygulamaya ilişkin diğer düzenlemeler yürürlükteki yasaya paraleldir. Ancak grup sözleşmeleri için işverenlere farklı bir hak tanınmış bir işyeri için grev kararı alınmış olsa bile işverene uyuşmazlık kapsamı içindeki tüm işyerleri için lokavt kararı alma hakkı tanınmıştır. İş hukukunun zayıf kollayan, sermaye karşısında güç dengesi gözetilen felsefesi karşısında yine tamamen işveren yanlısı eşitsiz bir düzenleme örneği daha karşımıza çıkmış bulunmaktadır.**



**Bu madde ile getirilen yeni bir hükümle her hangi bir grev kararı alınan uyuşmazlıkta Çalışma Bakanı'na uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapma inisiyatifi tanınmakta, gerekli gördüğü yerde birini atama yetkisi de verilmektedir. Zorunlu tahkim anlamına gelen ve toplu sözleşme hakkının özünü zedeleyen bu düzenleme metinden çıkarılmalıdır.**

#### **Grev oylaması**

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

(2) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde yetkili mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç işgünü 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 sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

(5) Grev oylamasının usûl ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

**YORUM- Grev oylamasına ilişkin bu düzenlemede usuli bir takım değişiklikler dikkati çekmektedir. Buna göre oylama talebi mahallin en büyük mülki amirine değil, görevli makama yapılacaktır. Mevcut yasaya paralel bir düzenleme getirilmektedir.**

#### **Grev ve lokavt yasakları**

**MADDE 62-** (1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze ve defin işleri ile mezarlıklarda; elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Milli 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 işgünü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

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

**YORUM- Grev yasakları yeni tasarıda da su, termik santralleri besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde, aşı ve serum üreten müesseselerle, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri, noterlik hizmetleri 2822 sayılı Kanun'un aksine grev yasakları kapsamı dışına çıkarılmıştır. Bu sayılanların dışındaki grev yasakları aynıyla muhafaza edilmektedir.**

**ILO normları ve uluslar arası sözleşmeler açısından grev yasaklarının kapsamının yine son derece geniş tutulduğu gözlenmektedir.**

**Maddede 2822 sayılı Kanun'da yer almayan yeni bir düzenleme getirilmiştir. Genel hayatı etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde Bakanlar Kurulu'na grev ve lokavtı yasaklama yetkisi verilmektedir. "Doğa olayı" kavramının ve tanımının içeriğinin netleştirilmesi gerekmektedir. Son derece muğlak ve her yöne çekilebilecek bir vasıflandırmadır. Bu hükmün gerekiyorsa, yürürlükteki Kanun'un 31. maddesinde yer alan metnine uygun bir şekilde yazılmasında yarar vardır.**

#### **Grev ve lokavtın ertelenmesi**

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

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin altıncı 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 işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

**YORUM- ILO normları çerçevesinde Hükümete grev erteleme yetkisinin tanınması grev hakkının özüne müdahale anlamına gelmektedir. Bu açıdan Türkiye uluslar arası platformlarda sürekli eleştirilirken, aynı hükmün yeniden tasarıya konması yanlıştır. Temel ilke kamunun endüstriyel ilişkilere müdahalesinin en alt düzeyde tutulmasıdır.**

**Ayrıca, erteleme yetkisinin "genel sağlığı ve ulusal güvenliği bozucu nitelikte" gibi, muğlak, içeriği tanımlanmamış ve ucu açık tanımlamalar üzerinde getirilmiş olması yine hakkın özüne doğrudan müdahale anlamındaki ihlallere zemin hazırlayacaktır. Nitekim, geçmişte lastik işkolundaki grevin, ulusal güvenlik nedeniyle ertelenmiş olduğu hatırlanacak olursa, siyasi iradenin elinde bu hak tamamen işveren yanlısı ya da siyasi mülahazalarla kullanılabilir bir güç haline dönüştürülmüş olmaktadır.**

**Sendika ve grev yapma özgürlüğünü güvence altına alan uluslararası sözleşmelerin açık ihlali anlamına gelen bu düzenlemenin kesinlikle yeni Kanun'da yer almaması gerekir.**

**Yine yürürlükteki 2822 sayılı Kanun'da erteleme kararına karşı Danıştay'a başvuru hakkı düzenlenmiş bulunmaktadır. İlginç bir şekilde bu fıkra tasarıda metinden çıkarılmıştır. Gerçi erteleme kararının Bakanlar Kurulu tarafından verilmesi nedeniyle, idare hukukunun genel esasları çerçevesinde bu karara karşı kanun yolunun her zaman açık olduğu düşünülebilirse de yine de metinden çıkarılması manidar bulunmuştur.**

**Maddenin üçüncü fıkrası ise grev hakkının özünü tamamıyla ortadan kaldıran, grev yapma özgürlüğünü yok eden bir anlayışla düzenlenmiştir. Son derece tehlikeli ve kesinlikle kanunlaşmaması gereken bir metindir. İşçi sendikalarının grev yapma hakkını fiilen işlevsiz bırakan ve siyasi iradenin iki dudağının arasına terkeden bu düzenleme ile erteleme sonrası işçi sendikası zorunlu tahkime yönlendirilmekte, 6 iş günü içerisinde YHK'ye başvurmadığı takdirde yetkisini kaybetmektedir.**

**Bu düzenleme asla kabul edilemez. Uluslararası normlara göre yapılması gereken, olası bir erteleme kararının ortadan kalktığı andan itibaren, grevin kaldığı yerden devam etmesidir. Grev hakkının özüne getirilen örtülü yasaklardan biri olarak karşımıza çıkan bu düzenleme kesinlikle metinden çıkarılmalıdır.**

#### **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 hiç bir 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 fıkra göre işlerin görülmesinde 68 inci madde hükümleri uygulanır.

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

(6) Hava ulaşımı alanında faaliyet gösteren işyerleri veya işletmelerde grev esnasında işveren faaliyetin yüzde kırkını sürdürebilir. Bu durumda, çalışacak işçilerin sayısı, niteliği ve çalışma yerleri, işyerinde veya işletmede çalışan işçi sayısına göre işveren tarafından belirlenir. Bu hükmün uygulanmasında, listenin tespiti, ilânı, işçi sendikasına tebliği ve listeye itiraz usûlü hakkında 65 inci maddenin ikinci fıkrası hükümleri uygulanır.

**YORUM- Grev ve lokavtın uygulanması esaslarının düzenleyen bu maddeye, 2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak getirilen iki yeni düzenleme yine grev hakkı ve özgürlüğünü doğrudan ortadan kaldırılan hükümler olarak dikkat çekmektedir.**

**Maddenin 5. bendi, "grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarar"dan söz ederek sorumluluğu sendikaya yüklemektedir. Yine son derece yoruma açık, muğlak bir düzenleme karşımıza çıkmıştır. Sendikanın kusurlu hareketi nedir? Kusurun tanımı nedir? Kusur ve sonuç bağlantısı neye göre irtibatlandırılacaktır? Kusurdan kaynaklanan maddi zararın mahiyeti nedir? Bizatihi grevin kendisinin doğal sonucu olarak maddi zarara yol açması beklenir ve olağan bir sonuç olduğuna göre, sadece grev hakkının kullanılmasından doğan zararlar da bu kapsam da istenebilecek midir? Bütün bu soruların cevabı belli değildir. Ama işçi sendikasını grev kararı almaktan caydırıcı bir nitelik taşıdığı ve tehdit altına soktuğu açıktır. Grev yapma özgürlüğünü dolaylı yoldan ortadan kaldıran yeni bir düzenleme örneği de budur. Kesinlikle metinden çıkarılması gerekmektedir.**

**Maddenin 6. bendi olarak getirilen yeni düzenleme ise kanun hazırlayıcılarının grev hakkını ne kadar özümseyebildiklerinin ya da bu hakka ne kadar tahammül gösterebildiklerinin yeni bir göstergesidir. Zira tasarıya göre, hava ulaşımı alanında faaliyet gösteren işyerleri veya işletmelerde grev esnasında işveren faaliyetinin %40'ını sürdürebilecektir. Üstelik de çalışacak işçinin**

**sayısı, niteliği ve çalışma yerlerini belirleme hakkı da işverene verilmektedir. Bu düzenleme tam kepezeliklidir. Açıkça grevi yasaklamaktan başka bir anlam taşımamaktadır. Hava ulaşımını doğrudan grev yasağı kapsamına alan bu düzenlemenin mutlak bir surette metinden çıkarılması gerekmektedir.**

#### **Kanunî grev ve lokavta katılamayacak 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 mamûl ve mamûl maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanunî 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 işgünü içinde işyerinde yazı ile ilân edilir ve bu ilânın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası yetkili mahkemeye itirazda bulunmazsa ilân hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme altı işgünü içinde kesin olarak karar verir.

(3) Grev ve lokavta katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanunî 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 tespitite bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı taraflardan her biri yetkili mahkemeye altı işgünü içinde itiraz edebilir. Mahkeme altı işgünü 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 işgünü 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 tâbi tutulamaz.

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

**YORUM- Grev ve lokavta katılmayacak işçilerle ilgili bu hüküm yürürlükteki Kanun'un ilgili hükümlerine paralel olarak düzenlenmiştir. Yeni bir husus içermemektedir.**

#### **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) Kanunî 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 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanır.

**YORUM- Grev hakkının ve lokavtın güvencesine ilişkin bu maddede grev ve lokavt süresince işçilerin 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinden yararlanmasına ilişkin 2822 sayılı Kanun'un 42. maddesinin son fıkrası bu maddeye eklenmiştir. Diğer hükümlerde değişiklik yapılmamıştır**

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

**MADDE 67-** (1) Kanunî greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanunî 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

lokavttan 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.

**YORUM -Kanuni grev ve lokavttan hizmet akitlerine etkisini düzenleyen maddede, 2822 sayılı K.'nun aynı konuyu düzenleyen 42. maddesinin 1. fıkrasında yer alan ve grev kararını alınmasına katılan, teşvik eden kişilerin bu nedenle hizmet akitlerinin feshedilemeyeceğine ilişkin teminat maddesi yer almamaktadır. Teminat maddesinin çıkarılması, bu nedenlerle işçilerin hizmet akitlerinin feshedilebileceği şeklinde yorumlanabilir ve grev yapma özgürlüğüne yönelik yeni bir ihlal olarak karşımıza çıkmaktadır. Maddenin diğer fıkraları 2822'nin ilgili hükmüne paralel olarak düzenlenmiştir.**

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

**MADDE 68-** (1) İşveren, kanunî 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 çalıştırılabilirler. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmaz.

(3) Kanunî 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 kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanunî haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.

**YORUM -İşçi alma ve başka işe girme yasağıyla ilgili bu madde yine 2822 sayılı Kanun'un ilgili maddesine paralel bir şekilde düzenlenmiştir. Son fıkrasına kısmi süreli çalışanların çalışma hakkına ilişkin ilave bir hüküm getirilmiştir. Kanaatimizce olumlu bir eklemedir.**

#### **Kanunî grev ve lokavttan konut haklarına etkisi**

**MADDE 69-** (1) İşveren, kanunî 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, kanunî grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratabilir. Ancak bu hizmetlerin kanunî grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez.

**YORUM - Kanuni grev ve lokavttan konut haklarına etkisi başlıklı maddede olumlu bir takım değişiklikler yapılmıştır. Düzenlemeler işçi lehinedir. Konutları grev süresince kullanma hakkını 90 günle sınırlayan cümle metinden çıkarılmıştır. Yine, konutlara ait masrafların işverene ödenmesi zorunluluğu yerine "işveren talep edebilir" demek suretiyle bir esneklik getirilmiştir.**

### **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 kuruluştur 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.

**YORUM - Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçlarını düzenleyen maddede bazı sadeleştirmeler yapılmakla birlikte, 2822 sayılı Kanun'un ilgili maddesiyle paralel bir özellik arz etmektedir.**

### **Tespit davası**

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

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

**YORUM - Tespit davasına ilişkin bu maddede yine ilginç bir şekilde son fıkrada hakime verdiği tedbir kararını kaldırma yetkisi de tanıyan hüküm metinden çıkarılmıştır. Her ne kadar hukuken tedbir kararını verme yetkisine sahip bir makamın, aynı zamanda bu kararı kaldırma yetkisine de sahip olduğu kabul edilmesi gerekirse de, metinden niye çıkarıldığı anlaşılamamıştır. Madde gerekçesinde de buna dair bir açıklama yoktur.**

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

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

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

**YORUM - Grev ve lokavtın kötüye kullanılması başlıklı bu madde 2822 sayılı Kanun'un 47. maddesi çerçevesinde düzenlenmiştir. Aslında 2822 sayılı Kanun'un bu hükmü grev hakkının özünü doğrudan ihlal eden bir mahiyet arz etmektedir. Milli servet kavramı, ülkede yapılan tüm üretim sonuçlarını kapsayan bir kavramdır ve tatbikatta çok geniş bir anlam yüklenmektedir. Grev eylemi doğal sonucu olarak mutlaka üretime zarar verecektir ve dolayısıyla ister istemez milli servete zarar verecektir. Dolayısıyla bu hükmün 2822 dahil hiçbir surette yasalarda yer almaması gerekir. Kötü niyetli uygulamacılar elinde son derece suistimale açık, grev hakkının kullanılmasını engelleyen bir anlayışla kullanılabilir. Tasarı da aynı mahiyette düzenlenmiştir ve milli servet ibaresi değiştirilmelidir.**

### **Grev ve lokavt gözcüleri**

**MADDE 73-** (1) İşyerinde grev ilân etmiş olan işçi sendikası, kanunî 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 olamazlar, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz.

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

(4) 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.

**YORUM - Grev ve lokavt gözcüleri başlıklı bu maddede bir takım temel değişiklikler bulunmaktadır. Tasarı yeni olarak işverene lokavt gözcüsü gönderme hakkı tanımaktadır. Ayrıca 2822 sayılı Kanun'daki afiş ve pankart asma yasağı kaldırılmıştır. Ancak işçi sendikalarının grev yerinde baraka, çadır vs. gibi barınma yerleri kurulmasına engel olan düzenlemeye yaptığı itirazların yine göz önüne alınmadığı, yasakların aynen devam ettirildiği dikkat çekmektedir. Grev hakkının uygulanmasını zorlaştıran, dolayısıyla özgürlüğe dolaylı yoldan müdahale anlamına gelen bu yasağın kaldırılması gerekmektedir. Zor hava şartlarında gözcülerin yaşam haklarını korumak açısından, mutlaka bir barınak bulunmak zorundadır. Yine yürürlükteki hükümde yer alana "cebir şiddet kullanma " ibaresi yerine "güç kullanma" ibaresi getirilmiştir.**

### **Grev ve lokavt hâlinde mülkî amirin yetkileri**

**MADDE 74-** (1) Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zarurî olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak tedbirleri alır.

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

**YORUM-** Grev ve lokavtta mülki amirin yetkilerini düzenleyen madde öteden beri sürdüğümüz sakıncalı hususları taşıyan bir nitelik arz etmektedir. Mülki amirlerin günlük yaşam için zaruri olan ve aksamaması gereken hizmetler için alacağı tedbirlerin mahiyeti son derece geniş bir yoruma açıktır. Örneğin temizlik işçilerinin grevinde, mülki amirlik günlük yaşam için zorunlu diyerek çöpleri topladığında, grevin sonuç getirmesi nasıl beklenecektir? Mülki amir tarafından grev kırıcılığı yönünde uygulanabilecek bu madde tartışmaya açıktır. Tasarıda bu konuda Tüzük hazırlanacağına ilişkin hüküm de metinden çıkarılmıştır. Mülki amirlerin yetkisini kısıtlayan, grev hakkının kullanılmasını engelleyici imkan tanımayan bir şekilde maddenin yeniden düzenlenmesine ihtiyaç vardır. Daha önce üzerinde mutabakat sağlandığı belirtilen tasarıda mülki amire tedbir alma imkanını tanıyan hüküm yer almamaktadır

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

**MADDE 75-** (1) Kanunî bir grev veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi

işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir.

(2) Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilân edilir. Kanunî grev ve lokavt ilânın 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 tespit başvurusu tarihinde işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için yetkili mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilân edilir.

**YORUM - Grev ve lokavtın sona erdirilmesine ilişkin bu maddede, yürürlükteki Kanun'dan farklı bir takım düzenlemeler getirilmektedir. Grevin veya lokavtın kaldırılması kararının gazete veya mutad vasıta ile ilanı mükellefiyeti yerine işyerinde ilan zorunluluğu getirilmektedir. Ancak, ilanı yapma yetkisi görevli makama verilmiştir. Maddede başkaca önemli bir değişiklik yoktur.**

## ONİKİNCİ BÖLÜM Çeşitli ve Son Hükümler

### Sendikanın faaliyetinin durdurulması

**MADDE 76-** (1) Sendikanın faaliyetinin durdurulması hâlinde, yedinci ilâ onikinci bölümlerde belirtilen işlemler ve uygulamalar, durdurma kararıyla birlikte askıya alınır. Bu işlemler ve uygulamalar, sendikanın faaliyete geçmesi ile kaldığı yerden devam eder.

**YORUM - Faaliyeti durdurulan sendikaların toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlere dair uygulama yapamayacağına dair bir düzenlemedir.**

### İşyerinde ilan

**MADDE 77-** (1) 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.

**YORUM - İşyerinde ilan maddesinde tasarı değişiklik yapmaktadır. Buna göre işverenin işyerinde asmakla yükümlü olduğu metin, 2822 sayılı Kanun uyarınca metnin aslı veya veren makamca onaylı veya noterden tasdikli olmak zorunda iken, yeni tasarıda bu ayrıntılar metinden çıkarılmış, sadece asmak yükümlülüğü düzenlenmiştir.**

### Tutanaklar ve sicil

**MADDE 78-** (1) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bu Kanun gereğince kendisine tevdi edilen tutanak ve yazıları aldığı tarihten başlayarak üç işgünü 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 usûl ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

**YORUM -Tutanak ve sicil maddesinde Çalışma Bakanlığı ve yerel teşkilatının tutmakla yükümlü olduğu sicil dosyalarına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.**



## **Ceza hükümleri**

**MADDE 79-** (1) Bu Kanuna göre;

a) 6 ncı maddede belirtilen sendikalar için kurucu olabilme şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar, onbeş günden otuz güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

b) 14 üncü maddeye göre yapılacak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım ve dökümüne hile karıştıranlar, fiilleri daha ağır cezayı gerektiren bir suç oluşturmadığı takdirde, yüzelli günden üçyüz güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

c) 17 nci maddeye aykırı olarak üye kaydedenlere her bir üyelik için onbeş günden otuz güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

ç) 26 ncı maddenin altıncı fıkrasına aykırı hareket edenler ile yedinci fıkrasına göre siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerinin kullanılmasına karar veren ve kullananlar yüzelli günden üçyüz güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

d) 28 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarına aykırı hareket eden kuruluşların yetkili sorumluları otuz günden altmış güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır. Fiilin tekrarı hâlinde ayrıca bağış miktarı kadar adlî para cezasına hükmedilir,

e) Bu Kanunda kanunî 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 veya devam edenler yetmişbeş günden yüzelli güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır. Kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler onbeş günden otuz güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

f) Kanunî bir grev veya lokavt kararının bu Kanunda yazılı usûl ve esaslar dışında uygulanması hâlinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler yetmişbeş günden yüzelli güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

g) Grev veya lokavtın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici, tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmayanlar, uygulamaya devam edenler, devamına teşvik edenler, zorlayanlar, katılan veya katılmaya devam edenler iki aydan altı aya kadar hapis ve yetmişbeş günden yüzelli güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

ğ) Greve katıldıkları veya lokavta maruz kaldıkları hâlde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar ile işçileri bu eylemlere zorlayan veya teşvik edenler onbeş günden otuz güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

h) 65 inci maddede belirtilen izni almadan yeni işçi alan işveren izinsiz aldığı her bir işçiyle ilgili olarak onbeş günden otuz güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

ı) 68 inci madde hükmüne aykırı olarak grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili aldığı her bir işçiyle ilgili olarak otuz günden altmış güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

i) İşçi sendikasının üyesi olmayan grev gözcüleri ile 73 üncü madde hükümlerine aykırı davranan grev gözcüleri yetmişbeş günden yüzelli güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır,

(2) Bu maddenin (a) ve (d) fıkralarında belirtilen fiilleri işleyenler mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren beş yıl süreyle sendika organlarında görev alamaz.

**YORUM - Ceza hükümlerine ilişkin maddede ilk dikkati çeken üzerinde mutabakat sağlandığı belirtilen tasarıda yer alan ve asgari ücrete bağlanan adli para cezalarının gün hesabına dönüştürülmesi olmuştur. Dolayısıyla para cezaları azaltılmış bulunmaktadır. Buna mukabil, 2822 sayılı yasada hapis cezası ile cezalandırılan yaptırım maddelerinin tümünün metinden çıkarıldığı dikkat çekmiştir. Bu olumlu bir husustur.**

## **Yürürlükten kaldırılan hükümler**

**MADDE 80-** (1) 5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 5/5/1983 tarihli ve

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer mevzuatta 2821 ve 2822 sayılı kanunlara yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

**YORUM - Yürürlükten kaldırılan hükümler başlıklı maddede üzerinde mutabık kalındığı bilinen eski tasarıda, sendikaların televizyon kurumu kurma ve yayın yapma hakkını engelleyen 6112 sayılı Kanununun 19. maddesinin b bendinde yer alan "sendikalar" ibaresi metinden çıkarılmış olmakla birlikte, yeni tasarıda bu hükme yer verilmediği görülmüştür. Dolayısıyla sendikaların televizyon kurma ve yayın yapma yasağının yeni tasarı ile de muhafaza edildiği anlaşılmaktadır. Bu yasağın kesinlikle kalkması gerekir. Madde metninde bu düzenlemenin yer alması gerektiği kanaatindeyiz.**

#### **Diğer kanunların uygulanması**

**MADDE 81-** (1) Kuruluşlar hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu 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.

#### **Görevli mahkeme**

**MADDE 82-** (1) Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde görülür.

**YORUM- MADDE 81-82- 83- Bu maddeler yürütme ve tanımlarla ilgili olup yorum yapmaya gerek görülmemiştir**

#### **Geçiş hükümleri**

**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.

(2) 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 bildirirler. Bakanlık, itirazları en geç bir ay içinde karara bağlar.

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

(4) Bakanlıkça mülga 2822 sayılı Kanununun 12 nci maddesine göre yayımlanan en son istatistiklerde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikaları hakkında bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıl süreyle 41 inci maddede belirtilen yüzde üç temsil şartı aranmaz.

**YORUM -GEÇİCİ MADDE 1- Geçici madde ile yeni tasarinin kanunlaşması halinde uygulamaların hangi geçiş sürecine tabi olacağı hususu düzenlenmektedir. Maddeye göre, bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 5 yıl süreyle son yayımlanan işkolu istatistiğinde (Ocak 2009) yüzde 10 barajını aştığı tespit edilen işçi sendikaları açısından %3'lük temsil şartı aranmayacaktır.**

**Maddenin ikinci bendinde Bakanlığın Yönetmelik yayımlamasından sonra 6 ay içinde üye listelerini işçi sendikalarına göndereceği belirtilmektedir. Ancak, Bakanlığın Yönetmeliği hangi tarihe kadar çıkaracağı hususunda bağlayıcı bir düzenleme yoktur. Keza Bakanlığın gönderdiği listeye 1 ay içinde itiraz hakkı bulunmakta ve itirazları Bakanlığın bir ay içinde karara bağlayacağı belirtilmekle birlikte, bu karara karşı kanun yollarının hangi usulde işleyeceğine dair bir düzenleme yapılmamıştır. Bunların açıklığa kavuşturulması gerekir. Ayrıca Bakanlık Yönetmelik çıkarma yetkisini şayet 5 yılın sonuna doğru kullanırsa ve işçi sendikaları haksız bir takım uygulamalara maruz kalırsa ortaya çıkacak kaotik durum nasıl düzeltilecektir? Korkarız ki bu uygulama yine Hükümetin elinde bağımsız davranmakta ısrar eden işçi sendikaları için bir tehdit unsuruna dönüşecektir.**

#### **Yürürlük**

**MADDE 83-** (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

**MADDE 84-** (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

#### **(1) SAYILI CETVEL**

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