

Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarı Taslağı (Bakanlar Kurulunda İmzada Olan Taslak)

TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ KANUNU

BİRİNCİ KISIM

AMAÇ VE TANIMLAR

Amaç

MADDE 1- Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşları, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmelerine; işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin esas ve usullerini düzenlemektir.

Tanımlar

MADDE 2- (1) Bu Kanunda geçen;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına bağlı işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde sadece kendi üyelerini kapsayan ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içeren sözleşmeyi,

c) Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

ç) 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 kapsayan toplu iş sözleşmesini,

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

e) İşveren vekili: Bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılan, işveren adına işletmenin bütününe yönetenler ile bunların yardımcılarını,

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

g) Kuruluş: Sendika ve konfederasyonları,

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

i) 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,

j) Üst kuruluş: Sendikalar tarafından kurulan konfederasyonları,

k) Yetkili mahkeme: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı bulunduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün, aynı bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bölge müdürlüğünün bulunduğu, birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmesi için Ankara'daki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeyi,

l) Yönetici: Kuruluşun ve şubenin yönetim kurulu üyelerini,

ifade eder.

(2) Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.

(3) İş sözleşmesi dışında bağımsız olarak ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, tellallık, yayın, komisyon ve ortaklık payını bedenî ve fikrî emek sunmak suretiyle adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci kısmı bakımından işçi sayılırlar.

İKİNCİ KISIM

KURULUŞLAR

BİRİNCİ BÖLÜM

KURULUŞ ESASLARI

Kuruluş serbestisi

MADDE 3- (1) Sendika ve konfederasyonlar bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulurlar. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması koşulu aranmaz.

İşkolları

MADDE 4- (1) İşkolları bu Kanuna ekli (1) Sayılı Cetvelde gösterilmiştir.

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

(3) Bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

İşkolunun tespiti

MADDE 5- (1) Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede kararın yayımından itibaren onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) İşyerinde veya işletmede yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varsa veya ilk ya da

yeni dönem 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 sebep sayılmaz.

Kuruculuk koşulları

MADDE 6- (1) Fiil ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptirler. Ancak 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 veya kaçakçılık suçlarından mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamazlar.

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

Kuruluş usulü

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

(2) Vali, tüzük ve kurucularının listesini onbeş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü onbeş gün içinde internet ortamında ilan eder.

(3) Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde ilgili valilik eksikliklerin bir ay içinde tamamlanmasını ister. Bu süre içerisinde kanuna aykırılık veya eksikliğin giderilmemesi halinde Bakanlık veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde kuruluşun faaliyetlerinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir mehil verir.

(4) Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen mehil sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmemesi halinde, mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir.

(5) Tüzük değişikliğinde, işlemlerde eksiklik veya kanuna aykırı diğer hallerde de yukarıdaki hükümler uygulanır.

Kuruluşların tüzüğü

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

- a) Adı, merkezi ve adresi,
- b) Kuruluşun amacı,
- c) Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu,
- ç) Sendika kurucularının ad ve soyadları ve kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri,
- d) Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın koşulları,
- e) Genel kurulun oluşumu ve toplanma zamanı ile görev ve yetkileri, oy kullanma ve karar

alma usul ve yeter sayıları,

f) Organları, organların oluşumu, organlarda görev alacak kişilerde aranacak nitelikler, faaliyet, görev, yetki ve sorumlulukları, toplantı ve karar nisapları, organlara üyelerin ne surette seçileceği,

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

Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar,

ğ) Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar,

h) Kuruluşun iç denetim usulleri,

ı) Tüzüğün ne şekilde değiştirileceği,

i) Sona erme halinde mallarının tasfiye şekli,

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

İKİNCİ BÖLÜM

ORGANLAR

Ortak hükümler

MADDE 9- (1) Kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Bu kurullardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla, konfederasyonların yönetim kurulları ise beşten az ondokuzdan fazla olamaz. Şubelerin genel kurul dışındaki kurulları ise üçten az beşten fazla olamaz. Genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir. Kuruluşlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilirler.

(2) Tüzükte daha yüksek bir nisap öngörülmemişse kurulların toplantı nisabı, kurul üye sayısının; karar nisabı, toplantıya katılanların salt çoğunluğudur.

(3) Kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6 ncı MADDEde aranan koşullara sahip olmak gerekir. Bu koşullara sahip olmayan birine görev verildiğini tespit eden valilik veya Bakanlığın başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahkeme bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir.

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

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

(6) Kuruluş ve şube yöneticilerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri halinde kendiliğinden son bulur.

(7) Tüzükte daha yüksek bir nisap öngörülmemişse genel kurul dışında kalan organların

toplantı nisabı kurul üye sayısının; karar nisabı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur.

Genel kurulların 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) Tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz.

Genel kurulların görev ve yetkileri

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

a) Organların seçimi,

b) Tüzük değişikliği ile yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlarca veya mahkemelerce yasaya aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konuların değiştirilebilmesi için yönetim kuruluna yetki vermek,

c) Yönetim ve denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi,

ç) Yönetim ve denetleme kurulunun ibrası,

d) Bütçenin kabulü,

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

f) Taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,

g) Üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,

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

h) Birleşme veya katılma,

ı) Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üye olma veya üyelikten çekilme,

i) Kuruluşun feshi,

j) Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama.

(2) Şube genel kurulları sadece yukarıdaki (a), (c), (d) ve (m) bentlerinde belirtilen görevleri yerine getirirler. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.

Genel kurulların toplantı zamanı

MADDE 12- (1) Kuruluşların ilk genel kurulu tüzelkişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu 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 ile denetleme

kurulu veya denetçi 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 hallerde 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 halinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak talebe 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 iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararıyla işten el çektirilir. Mahkeme, ayrıca genel kurul kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medeni Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Genel kurulların toplantı ve karar nisabı

MADDE 13- (1) Genel kurulun toplantı nisabı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir nisap 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) Karar nisabı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz. Tüzükte daha yüksek bir nisap belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluş kurma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ve üyelikten çekilme hallerinde karar nisabı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur.

Genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar

MADDE 14- (1) Genel kurullarda yönetim, denetleme ve disiplin kurullarına 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 ile 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 resmi kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanırlar. Oylar, oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından adayları gösterir seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır.

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

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

(10) Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, Devlet memurlarına karşı işlenmiş gibi cezalandırılır. Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş gibi cezalandırılır.

(11) Seçimde görev alan seçim kurulu ve seçim sandık kurulu üyelerine Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun'da belirtilen esaslara göre ilgili kuruluşça ücret ödenir.

Seçimlere itiraz

MADDE 15- (1) Genel kurullarda yapılan organ seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına 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 ile kuruluş veya şubesinin üye ve delegeleri, kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medeni Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Genel kurul dışında yapılan delege seçimi

MADDE 16- (4) Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.

(5) Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme tarafından kesin olarak

karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi halinde, seçimler onbeş gün içinde yenilenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜYELİK

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 işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilirler. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olması halinde 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 işçinin e-Devlet kapısı üzerinden sendikaya üyelik başvurusunda bulunması 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 üyeliği kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemede dava açabilirler. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde üyelik mahkeme kararının kesinleştiği tarihte kazanılmış sayılır.

Üyelik aidatı

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

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

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

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

Sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınması

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

(2) Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme talebinde 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 geçerlidir. Çekilenin bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde 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 iş davalarına bakmakla görevli mahallî 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 halinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer.

(6) Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık, malullük aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş veya şubelerinin yönetim, denetim ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık, malullük aylığı veya toptan ödeme alanların üyeliği görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.

(7) İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

(8) İşçi kuruluşu ve şubelerin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez. İşçi sendikası üyesinin kesintisiz bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.

(9) Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silâh altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.

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

Üst kuruluşlara üye olma, çekilme ve çıkarılma

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

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

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

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

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik

MADDE 21- (1) Kuruluşlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, 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 halinde İçişleri Bakanlığınca üyeliğin iptal edilmesi,

temsilciliğın faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için kuruluş merkezinin veya temsilciliğın bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede dava açılabilir.

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

Kuruluşların katılması veya birleşmesi

MADDE 22- (1) Bir kuruluşa katılma halinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri katıldığı kuruluşa kendiliğinden geçer.

(2) Birleşen kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzelkişiliğe kendiliğinden geçer.

(3) Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, ayrıca bir işleme tabi tutulmaksızın katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olurlar. Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen kuruluş durumu bir ay içerisinde Bakanlığa bildirir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENCELER

İşçi kuruluşu ve şube yöneticiliği güvencesi

MADDE 23- (1) İşçi kuruluşu veya şubesi yönetim kurulunda görev aldığı için çalıştığı işyerinden ayrılan yöneticinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işinden ayrılabilir. İşten ayrılmayı tercih eden yönetici kıdem tazminatını ayrılmaya karar verdiği tarihteki emsal ücret üzerinden alır.

(2) İş sözleşmesi askıya alınan yönetici, görevinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona ermesi halinde, 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 koşullarla 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 yöneticilerine ise başvuruları halinde işveren tarafından kıdem tazminatları ödenir. Ödenecek tazminatların hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

İşyeri sendika temsilciliği güvencesi

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

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

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması koşuluyla altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde iş

ilişkinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.

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

(5) Bu madde hükümlerinden işverenle iş ilişkisi devam eden kuruluş ve şube yöneticileri de yararlanırlar.

Sendika özgürlüğü 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 koşuluna bağlı tutulamaz.

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

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

(4) İşverenin üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminata hükmedilir. İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır. Ancak, bu fıkraya göre tazminata hükmedilmesi halinde, iş kanunlarındaki kötü niyet tazminatı uygulanmaz. İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

(5) Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci maddenin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın 20 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, İş Kanununun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı değildir. İşçinin İş Kanununun 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.

BEŞİNCİ BÖLÜM

FAALİYETLER

Kuruluşların faaliyetleri

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

(2) Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan hususlarda 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 husumete ehildirler. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi bu ehliyeti etkilemez.

(3) Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür.

(4) Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun üçüncü kısım hükümleri saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır.

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

(6) İşçi ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşu da işçi kuruluşuna 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.

İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri

MADDE 27- (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir 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. Yetkili sendikanın atadığı temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

(2) Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması halinde 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 işbirliği ve çalışma barışı ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma koşullarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

(4) İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine

aykırı olmamak koşulu ile yerine getirirler. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek uygun kolaylık sağlanır.

ALTINCI BÖLÜM

KURULUŞLARIN GELİRLERİ, GİDERLERİ, DENETİMİ VE KAPATILMASI

Kuruluşların gelirleri

MADDE 28- (1) Kuruluşların gelirleri;

- a) Tüzüklerine göre üyelerinden alacakları aidat ile dayanışma aidatı,
- b) Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
- c) Bağışlar,
- ç) Malvarlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan

ibarettir.

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

(3) İşçi kuruluşları, işverenler ve bu Kanuna göre 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, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle aynı ve nakdi yardım alabilirler. Nakdi yardımların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.

(4) Yukarıdaki hükümlere aykırı olarak bağış ve yardım alınması halinde üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararıyla alınan yardım Hazineye aktarılır.

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

Kuruluşların giderleri

MADDE 29- (1) Kuruluşlar, gelirlerini bu Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar veya bağışlayamazlar.

(2) Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir.

Kuruluşların denetimi ve şeffaflık

MADDE 30- (1) Kuruluşların denetimi, kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre denetleme kurulları veya denetçiler 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 her genel kurul dönemine ilişkin mali denetimi 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre

denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılır. Bu denetimin yapılmış olması, denetim kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

(3) Kuruluşlar; faaliyet, dış denetim ve denetim kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhal yayınlarlar.

(4) Kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 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 hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Tutulacak defter, dosya ve kayıtlar

MADDE 31- (1) Sendika ve konfederasyonlar, aşağıda yazılı defter, dosya ve kayıtları tutmak ve fişleri düzenlemek zorundadırlar.

- a) Üye kayıt fişleri ve listesi ile çıkış bildirimini,
- 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) Kuruluşların tutmak zorunda oldukları dosya, üye kayıt fişleri, defter ve kayıtlar ile bunların tutulmasındaki esas ve usuller Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Kapatma

MADDE 32- (1) Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevlerine son verilmesine karar verilir.

(2) Yukarıdaki fıkra uyarınca açılan davalar sebebiyle görevli mahkemeler yargılamanın her safhasında talep üzerine veya re'sen kuruluşun faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilir.

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

Kuruluşun sona ermesi halinde malların devri

MADDE 33- (1) Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın malvarlığı bu Kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa ya da üyesi bulunduğu üst kuruluşa veya üst kuruluş üyesi değilse aynı nitelikteki bir üst kuruluşa bırakılabilir. Üst kuruluşun sona ermesi halinde, malvarlığı üyesi bulunan kuruluşlara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması halinde feshe karar veren genel kurul, mal varlığını yukarıdaki esaslara göre devredebilir.

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

ÜÇÜNCÜ KISIM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL ESASLAR

Toplu iş sözleşmesinin içeriği

MADDE 34- (1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

(2) Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilirler.

(3) Çerçeve sözleşmeler taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir en çok üç yıl için isteğe bağlı olarak yapılır. Bakanlar Kurulu çerçeve sözleşmeyi o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir.

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

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi

MADDE 35- (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 işyerine sahip bir işletmede 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 olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki yetkili mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karar verilir.

Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi

MADDE 36- (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 halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

(4) Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Ancak yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

Toplu iş sözleşmesinin hükmü

MADDE 37- (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 halinde ise iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

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

(3) Toplu iş sözleşmeleri varsa çerçeve sözleşmeye aykırı olamazlar.

Tarafların durumunda değişiklik

MADDE 38- (1) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ile 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 halinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır.

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

İşyerinin veya bir bölümünün devri

MADDE 39- (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 olup olmadığına 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 olan veya olmayan bir işletmeye katılması veya devir ile birlikte işletme niteliğinin kazanılması durumunda da yukarıdaki hüküm uygulanır.

(3) Toplu iş sözleşmesi olmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi olan bir işyerine dâhil olması 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 yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya veya sözleşmenin süresi sona erinceye kadar toplu iş sözleşmesi devam eder.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma

MADDE 40– (1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar.

(2) Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlandırılırlar.

(3) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı 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 aidatı üyelik aidatı miktarı kadardır.

(5) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

(6) İşletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri, bunların yardımcıları ile işyerinin bütününe yöneten işveren vekilleri ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

(7) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden bu Kanuna göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar.

Teşmil

MADDE 41- (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 kararlarında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmi Gazete’de yayımlanır. Ancak yürürlük tarihi Resmi 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 kararlarını gerekli gördüğünde gerekçesini de açıklayarak 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 sorun çözülmeye kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınmaz.

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

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

Yetki

MADDE 42- (1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az binde beşinin üyesi bulunması koşuluyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işyerlerinde ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri 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 üyesi olması durumunda 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 binde beşinin 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 sözleşme 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 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.

Yetki tespiti için başvuru

MADDE 43- (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 işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit etmesi halinde 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 içerisinde bildirir. Yetki koşullarına sahip olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya bildirilir.

(3) Yetkili sendikanın tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkartılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yetki itirazı

MADDE 44- (1) Kendilerine 43 üncü madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde yetkili mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu

bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az binde beşini üye kaydetmemiş işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz.

(3) İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi 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) 43 üncü maddenin ikinci fıkrası uyarınca kendisine yetki koşullarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı işgünü içinde yetkili mahkemede yetkili olup olmadıklarının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az binde beşini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

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

Yetki belgesi

MADDE 45- (1) Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takip eden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse veya kendisine yetki koşullarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki koşullarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

Yetki belgesi olmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi

MADDE 46- (1) Yetki belgesi olmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki koşullarına 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 halinde mahkeme gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

Toplu görüşmeye çağrı

MADDE 47- (1) İşçi sendikası, yetki belgesinin alındığı ya da 44 üncü maddenin dördüncü fıkrası hükmüne göre verilen mahkeme kararının tebliğinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir.

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

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

Toplu görüşmenin başlaması ve süresi

MADDE 48- (1) Çağrının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirirler. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, toplantı 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 yetki düşer.

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

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve tevdi edilmesi

MADDE 49- (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. Bölge müdürlüğü sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa, bir nüshasını da Türkiye İstatistik Kurumuna gönderir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

Uyuşmazlığın tespiti

MADDE 50- (1) Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya işveren tarafı gelmez veya geldiği halde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başlandıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse ya da taraflar toplu görüşme süresinin içerisinde veya sonunda anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse, işçi sendikası uyuşmazlığı altı işgünü içinde görevli makama yazı ile bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Arabuluculuk

MADDE 51- (1) Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı işgünü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya her iki tarafın da katılımı olmazsa re'sen resmi listeden bir arabulucu görevlendirir.

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

(2) Arabulucunun görevi kendisine yapılacak duyurudan itibaren onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

(3) Arabulucu tarafların anlaşmasını sağlarsa 49 uncu madde hükümleri uygulanır.

(4) Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam tutanağı en geç üç işgünü içinde taraflara tebliğ eder.

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

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

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

Yüksek Hakem Kuruluna başvurma

MADDE 52- (1) Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönünde karar çıkması halinde veya grev ve lokavtın mahkemece kesin olarak yasaklandığı işler ve işyerlerindeki uyuşmazlıklarda işçi sendikası, kesinleşmiş mahkeme kararının tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Özel hakeme başvurma

MADDE 53- (2) Taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler.

(3) Toplu iş sözleşmesine taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir.

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

(5) Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler.

Yorum davası ve eda davasında faiz

MADDE 54- (1) Toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda yetkili iş mahkemesinde dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay iki ay içinde kesin olarak karar verir.

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÜKSEK HAKEM KURULUNUN

KURULUŞU VE ÇALIŞMA ESASLARI

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu

MADDE 55- (1) Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın toplu iş uyuşmazlıklarına bakan dairesi başkanının başkanlığında,

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

b) Üniversitelerin iş hukuku 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 üyeden oluşur. Ancak uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun farklı olması halinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır.

d) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca seçilecek bir üye; işveren sayısı en yüksek olan ikinci ve üçüncü konfederasyonlarca her dönem için dönüşümlü olarak seçilecek bir üyeden oluşur. Sadece bir konfederasyon bulunması halinde iki üye de bu konfederasyonca seçilir.

(2) Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilirler ve yeniden seçilmeleri mümkündür. İşçi ve işverenler adına seçilecek üyelerde bu Kanunun 6 ncı maddesindeki kurucular için öngörülen koşullar aranır.

(3) Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca Yargıtayın toplu iş davalarına bakan daire üyeleri arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Bakanlıkça ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

İdari teşkilat

MADDE 56- (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 ve uzman olarak görevlendirilemezler.

Uyuşmazlığın incelenmesi

MADDE 57- (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 evrak 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. Ayrıca, görüşlerini öğrenmek istediği kimseleri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bu kimseler hakkında Hukuk Muhakemeleri Kanununun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla Kurulda dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilirler.

(3) Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Lehte ve aleyhte oylar eşit ise başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

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

Hakeme ve arabulucuya başvurma yönetmeliği

MADDE 58- (1) Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve esasları; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar; naip, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri; arabulucuların nitelikleri, seçimi ve ücretleri bu konuda çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

GREV VE LOKAVT

Grevin tanımı

MADDE 59- (1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya

işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir örgütün aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan koşullar gerçekleşmeden yapılan grev kanundışıdır.

Lokavtın tanımı

MADDE 60- (1) İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir örgütün verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.

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

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

Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulanması

MADDE 61- (1) Grev kararı, 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 halinde 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 günde 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 görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi 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) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

Grev oylaması

MADDE 62- (1) Grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin görevli makama yazılı başvurusu ile grev kararının işyerinde ilan edilmesinden başlayarak altı işgünü içinde grev oylaması yapılır.

(2) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli 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 işçi sendikası bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 61 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(4) Grev oylamasının esas ve usulleri Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Grev ve lokavtın yasaklanması ve ertelenmesi

MADDE 63- (1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze ve defin işlerinde; elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi, dağıtım işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ile şehiriçi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

(2) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar.

(3) Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma Bakanı bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilirler.

(4) Taraflar erteleme süresinin sona erdiği tarihte anlaşmamış veya uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme de başvurmamışlar ise grev veya lokavta karar vermekte serbesttirler.

Grev ve lokavtın uygulanması

MADDE 64- (1) İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttirler. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiç bir şekilde engellenemez.

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

(3) Aksine hüküm yoksa grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden sadece greve katılanlar ile zorunlu olarak çalışanlar yararlanabilirler.

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

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

Kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler

MADDE 65- (1) Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul 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 yedekler dâhil niteliği ve sayısı, 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 halinde mahkeme altı işgünü içinde karar verir. Bu karar kesindir.

(3) Grev ve lokavta katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilir. Görevli Makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde görevli makam kendiliğinden tespitite bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı taraflardan her biri yetkili mahkemeye altı işgünü içinde itiraz edebilir.

(4) Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev ve lokavt kararının görevli makama bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde kendiliğinden tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin başkan ve yönetim kurulu üyeleri bu hükme tabi tutulamazlar.

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

Grev hakkının ve lokavtın güvencesi

MADDE 66- (1) İş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

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

(3) Grev ve lokavt süresince işçiler Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam ederler.

Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi

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

(2) İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bu hususta çalışmakla yükümlüdür. Aksi halde 68 inci maddenin üçüncü 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 alınamaz. Toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.

İşçi alma ve başka işe girme yasağı

MADDE 68- (1) İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67 nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, hiçbir surette sürekli veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. 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, grev gözcülerinin ya da taraf sendikanın yazılı başvurusu halinde ilgili bölge müdürlüğünce denetlenir.

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

(3) Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamazlar. Aksi halde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süre kadar çalışabilirler.

Kanuni grev ve lokavtın konut haklarına etkisi

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

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

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

Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları

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

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

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

Tespit davası

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

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

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması

MADDE 72- (1) Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine yetkili mahkemece grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi halinde uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.

(2) Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olursa, 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.

(3) Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde sebep olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Sendika yönetim kurulunun kararı olmadan işçi ya da sendika yöneticilerinin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru

olan yönetici ya da işçi sorumludur.

Grev ve lokavt gözcüleri

MADDE 73- (1) İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet 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 durduramazlar.

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

Grev ve lokavt halinde mülki amirin yetkileri

MADDE 74- (1) Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülki amirlerinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasına engel olucu nitelik taşıyamaz.

Grev ve lokavtı sona erdirme kararı

MADDE 75- (1) Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir ve işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt ilânın yapılması ile sona erer.

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

(3) Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde grev veya lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur.

(4) Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde lokavt kendiliğinden sona erer. Grevin veya lokavtın sona erdiği görevli makam tarafından işyerinde ilân edilir.

(5) Grevi uygulayan sendikanın, işyerindeki yetki tespiti tarihindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için yetkili mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği birinci fıkradaki usule göre ilân edilir.

ALTINCI BÖLÜM

ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

Sendikanın faaliyetinin durdurulması

MADDE 76- (1) Sendikanın faaliyetinin durdurulması halinde, bu Kanunun Üçüncü Kısımında belirtilen işlemler ve uygulamalar, durdurma kararıyla birlikte askıya alınır; sendikanın faaliyete geçmesi ile kaldığı yerden devam eder.

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.

Tutanaklar ve sicil

MADDE 78– (1) Bölge 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 usul ve esaslar Bakanlıkça çıkartılacak yönetmelikle düzenlenir.

DÖRDÜNCÜ KISIM

SON HÜKÜMLER

Ceza hükümleri

MADDE 79– (1) Bu kanuna göre;

a) 6 ncı maddede belirtilen sendikalar için kurucu olabilme koşullarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlara asgari ücret tutarı kadar adli para cezası verilir.

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, asgari ücretin on katı adli para cezası verilir.

c) 17 nci maddeye aykırı olarak üye kaydedenlere her bir üyelik için asgari ücret kadar adli para cezası verilir.

ç) 26 ncı maddenin altıncı fıkrasına aykırı hareket edenlere; yedinci fıkrasına göre siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerinin kullanılmasına karar veren ve kullananlara asgari ücretin on katı adli para cezası verilir.

d) 28 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarına aykırı hareket eden kuruluşların yetkili sorumlularına asgari ücretin iki katı kadar para cezası verilir. Eylemin tekrarı halinde ayrıca bağış miktarı kadar adli para cezasına hükmedilir.

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

f) Bu Kanunda kanuni grev veya lokavt için belirtilen koşullar gerçekleşmeksizin alınan bir grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavta karar verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devamla zorlayan veya teşvik edenler ile lokavta katılanlar veya devam edenler 16 yaşından büyüklere uygulanan asgari ücretin beş katı adli para cezası ile cezalandırılır. Kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler 16 yaşından büyüklere uygulanan asgari ücret kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

g) Kanuni bir grev veya lokavt kararının bu Kanunda yazılı koşul ve usuller dışında

uygulanması halinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler 16 yaşından büyüklere uygulanan asgari ücretin beş katı adli para cezası ile cezalandırılır.

h) 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 16 yaşından büyüklere uygulanan asgari ücretin beş katı adli para cezası ile cezalandırılır.

ı) Greve katıldıkları veya lokavta maruz kaldıkları halde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar ile işçileri bu eylemlere zorlayan veya teşvik edenler 16 yaşından büyüklere uygulanan asgari ücret kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

i) 65 inci maddede belirtilen izni almadan yeni işçi alan işveren izinsiz aldığı her bir işçiyle ilgili olarak 16 yaşından büyüklere uygulanan asgari ücret miktarı kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

j) 70 inci madde hükmüne aykırı olarak grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili 16 yaşından büyüklere uygulanan asgari ücretin beş katı adli para cezası ile cezalandırılır.

k) İşçi sendikasının üyesi olmayan grev gözcüleri ile 73 üncü madde hükümlerine aykırı davranan grev gözcüleri 16 yaşından büyüklere uygulanan asgari ücretin beş katı adli para cezası ile cezalandırılır.

Değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 80- (1) 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkındaki Kanun'un 19 uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan "sendikalar" ifadesi çıkarılmıştır.

(2) 5/5/1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 5/5/1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer mevzuatta 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Diğer kanunların uygulanması

MADDE 81- (1) İşçi ve işveren kuruluşları hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Dernekler Kanunu ve Medeni Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(2) Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanununa aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(3) Bu Kanunda aksi öngörülmedikçe Tebligatlar Kanunu hükümlerine göre yapılır.

Görevli Mahkeme

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

Yürürlük

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

Yürütme

MADDE 84 – (1) Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

Geçici Hükümler

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Kuruluşlar bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde genel kurullarını yaparlar ve tüzüklerini değiştirirler.

GEÇİCİ MADDE 2- (1) Bakanlık, 19 uncu maddede belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay içerisinde mevcut üyeleri işçi sendikalarına gönderir. Sendikalar, varsa itirazlarını bir ay içerisinde Bakanlığa bildirir. Bakanlık, itirazları en geç bir ay içerisinde karara bağlar.

GEÇİCİ MADDE 3- (1) 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara göre çıkarılmış bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yenileri çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.

GEÇİCİ MADDE 4- (1) Bakanlıkça 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre yayımlanan en son istatistiklerde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip işçi sendikaları için bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl süreyle binde beş temsil koşulu aranmaz.

(1) SAYILI CETVEL

No	İşkolları
01	Gıda, avcılık ve balıkçılık, tarım ve ormancılık
02	Madencilik ve taş ocakları
03	Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
04	Dokuma, hazır giyim ve deri
05	Ağaç ve kâğıt
06	İletişim
07	Basın-yayın ve gazetecilik
08	Banka, finans ve sigorta
09	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
10	Çimento, toprak ve cam
11	Metal
12	İnşaat

13	Enerji
14	Taşımacılık, ardiye ve antrepoculuk
15	Sağlık, sosyal hizmetler
16	Konaklama ve eęlence işleri
17	Savunma
18	Genel işler