

7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU

MEVCUT MADDE

Dava şartı olarak arabuluculuk

MADDE 3- (1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. (Ek cümle:28/3/2023-7445/41 md.) Bu alacak ve tazminatla ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları hakkında birinci cümle hükmü uygulanır. (Madde metni çok uzun, bütünü madde ilga)

ÖNERİ: İlga

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDAKİ DEĞİŞİKLİKLER:

MEVCUT MADDE:

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

Madde 18 - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.^[6]
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İşletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

ÖNERİ:

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

Madde 18 – İşyerlerinde deneme süresini tamamlayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. **Son altı ayda benzer işler için işçi alımı halinde geçerli sebep olmadığı karinesi geçerlidir. Feshe son çare olarak başvurulması zorunludur.**

(Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.)

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.^[6]
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.
- g) İşyerinde veya işyeri dışında sendikal faaliyetler veya çalışma yaşamından kaynaklanan menfaatler kapsamında eylem ve gösterilere katılmak.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

MEVCUT MADDE:

Sözleşmenin feshinde usul

Madde 19 - İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. **Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.**

ÖNERİ:

Madde 19 - İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

İşveren işyerinde işçilerin eşit temsil edileceği bir disiplin kurulu kurmakla yükümlüdür. Disiplin kurulunun kuruluş ve çalışma esasları yönetmelikle belirlenir. İşçinin iş

sözleşmesinin sonlandırılması için ön izin prosedürü işletilmeden önce, disiplin kurulunun oy çokluğu ile karar alması zorunludur.

İş sözleşmesinin işletmesel karara dayanan nedenlerle feshedilmesi isteminde işveren ön izin prosedürü kapsamında iş mahkemesine başvurarak işçilerin hak ve alacaklarını teminat olarak yatırmak koşuluyla fesih için ön izni alır.

İşyerinde sendikal örgütlenmenin başlatıldığına dair yazılı bildirimin işverene o iş kolunda çalışan bir sendika tarafından bildirilmesi durumunda; işyerinde bu kanunun 17. maddesi ile düzenlenen geçerli fesih yapılamaz. Bu kanunun 25. maddesi ile düzenlenen haklı fesih için 4. fıkra hükümleri geçerlidir.

MEVCUT MADDE:

Fesih bildirimine itiraz ve usulü

Madde 20 – (Değişik birinci fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, **İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.**

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

(Değişik üçüncü fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

(İptal dördüncü fıkra: Anayasa Mahkemesinin 19/10/2005 tarihli ve E.:2003/66, K.:2005/72 sayılı Kararı ile.)

ÖNERİ:

Madde 20 – İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle **iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine arabulucu ya da özel hakeme de götürülebilir. Arabulucu ve özel hakemde en fazla bir ay içerisinde anlaşma sağlanamazsa, işçi 2 hafta içerisinde işe iade talebiyle dava açabilir.**

Dava 4 ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi 2 ay içinde ve kesin olarak karar verir.

MEVCUT MADDE:

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

Madde 21 - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi **bir ay** içinde işe başlatmak zorundadır. **İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.**

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

(Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkra düzenlenene tazminat ile üçüncü fıkra düzenlenene ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre **yapılacak ödemeden mahsup** edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

(Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

a) İşe başlatma tarihini,

b) **Üçüncü fıkra düzenlenene ücret ve diğer hakların parasal miktarını,**

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkra düzenlenene tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

ÖNERİ:

Madde 21 - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi **10 iş günü** içinde işe başlatmak zorundadır.

Feshin geçersizliğine karar veren mahkeme veya özel hakem, karardan önce işe başlama veya tazminat seçeneğini işçiye veya vekiline sorar. İşçinin talebi işe iade olduğunda bu yönde karar verir ve işveren bu kararın kesinleşmesinden sonra başvurusu halinde işçiyi işe başlatmak zorundadır.

İşveren işçiyi kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları işçiye ödemek zorundadır. Başlatmadığı takdirde ücret ve diğer haklarını, her ay emsal işçi ücretini düzeyinde ödemek zorundadır. Emsal işçi yoksa veya işveren emsal işçiyi bildirmezse işçinin ücreti işyerinde işçilere yapılan en yüksek zam oranı esas alınarak belirlenir.

İşçi, işe başlamak yerine tazminat seçeneğini seçerse, işe iade yerine işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacak tutarda işe iade tazminatı ödenmesine karar verir. Bu tazminatın aylık tutarı üçüncü fıkradaki usule göre belirlenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre belirlenen çalıştırılmadığı süre ücretinden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

(Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Arabuluculuk ya da özel hakem faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

a) İşe başlatma tarihini,

b) İlga

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda dördüncü fıkra düzenlenilen tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu madde hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

YENİ Madde ÖNERİSİ:

İşverenin ödeme aczine düşmesi

Madde 33/A- İşçilerin çalışma yaşamına ilişkin kanunlardan doğan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ayrımcılık yasağı tazminatı, askerlik sonrası işe başlatılmama tazminatı, işe başlatılmama tazminatı, ücret alacağı, fazla çalışma ücreti alacağı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı, yıllık izin ücreti alacağı gibi işçilik alacaklarına mahkeme kararı ile hükmedilmesi halinde işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda alacakları 4447 Sayılı Kanunu'nun EK 1 Maddesi ile düzenlenen Ücret Garanti Fonu'ndan karşılanır.

Bu fondan işçiye yapılan ödemeler 6183 Sayılı yasa esasları uyarınca işveren, ortakları ve yetkili temsilcilerinden tahsil edilir.

YENİ Madde ÖNERİSİ:

İşçi Temsilciliği:

Madde 96/A- Yetkili işçi sendikasının bulunmadığı işyerlerinde işçi sayısı elliye kadar ise iki, elli bir ile iki yüz elli arasında ise üç, iki yüz elli ile beş yüz arasında ise dört, beş yüz bir ile bin arasında ise beş, bin bir ile iki bin arasında ise altı, iki binden fazla ise sekiz işçi temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler arasından gizli oy açık sayım esası ile seçilir. İşçi temsilcileri kurul halinde çalışır, kararları oy çokluğuyla alır.

İşçi temsilciliği seçimleri iki yılda bir yenilenir.

6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi, işçi temsilcileri için de uygulanır.

İşçi Temsilcileri Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) İşyerini işçi sağlığı ve güvenliği açısından denetler, sorunları belirler ve çözümü için girişimlerde bulunur.
- b) İşçilerin iş akdinin feshinden önce, İşçi Temsilcileri Kuruluna bildirim zorunludur. Kurulun itirazı halinde fesihte ısrar edilmesi durumunda Disiplin Kurulu'nun kararı ve ön izin beklenir.
- c) İşyerinde çalışma saatlerinin, ara dinlenmelerin, vardiyaların düzenlenmesi, ağır işlerde çalışamayacak işçilerin daha hafif bir işte çalıştırılması ile işçiler için çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılacak haller gibi çalışma düzeninin sağlanmasında işverenle birlikte karar verir, yasaya aykırı uygulamaları ve talepleri reddeder.
- d) İşçilerinin ücret ve sosyal haklarına ilişkin taleplerini işveren temsilcilerine iletir ve birlikte çözüm geliştirmek üzere çaba harcar.
- e) İşveren işyeri ile ilgili alacağı kararları, öncesinde İşçi Temsilcileri Kurulu ile paylaşmak ve önerilerini almak zorundadır.
- f) Çalışma saatleri, işin başlangıç ve bitiş süreleri, fazla çalışma puantaj kayıtları, işçiden alınan ibranameler, iş koşullarında değişiklik önerisine ilişkin işçinin rızasını gösterir belgeler işçi temsilcisi tarafından imzalanır. İşçi temsilcisi tarafından imzalanmamış hiçbir belge bu belge de işçinin imzası olsa dahi işçiyi bağlamaz.

6536 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNDAKİ DEĞİŞİKLİKLER:

MEVCUT MADDE:

Kuruluş usulü

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

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

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

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

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

ÖNERİ:

Madde 7- (1) Sendikalar, kuruluş tüzüklerini doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmek suretiyle tüzel kişilik kazanır. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü bildirimden itibaren on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder.

(2) Bakanlık, kuruluş bildirimini yalnızca şekli açıdan inceler. Kuruluş bildirimi yapıldıktan sonra, sendika faaliyetlerine derhal başlayabilir.

(3) Tüzük değişiklikleri birinci fıkra hükmüne göre ilan edilir.

MEVCUT MADDE:

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

Madde 24 – (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/31 md.) Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

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

(5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

ÖNERİ:

Madde 24 – (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve haklı nedenle fesih talepli davası iş mahkemesince kabul edilmedikçe feshedemez. İş Mahkemesi işverenin talebi üzerine başlayacak yargılamayı en geç 3 ay içerisinde sonuçlandırır. Mahkeme kararı kesinleşmeden işveren işyeri sendika temsilcisinin görevine son veremez. Mahkeme kararı olmadan temsilcinin iş akdini askıya alamaz, işyerinde fiilen çalışmasına engel olamaz. İşveren, temsilcinin düzenlemeye aykırı olarak fiilen işyerine alınmaması halinde her ay ücret ödeme yükümlülüğüne ek olarak ihlalin sürdüğü her ay ayrıca bir aylık brüt ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

(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 işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

MEVCUT MADDE

Sendika özgürlüğünün güvencesi

Madde 25 – (1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

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

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

(4) İşverenin (...) [1] yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun (...) [2], 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

ÖNERİ:

Sendika özgürlüğünün güvencesi

Madde 25 – (1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

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

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

(4) İşverenin (...) [1] yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. [İş bu tazminata fesih tarihinden](#)

itibaren, yasal faizden az olmamak üzere bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi işletilir.

(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun (...) [2], 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

MEVCUT MADDE:

İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri

Madde 27 – (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

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

(3) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

(4) İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

ÖNERİ:

Madde 27 – (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikanın işyerinde çalışan üyeleri; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise üç, beş yüz bir ile bin arasında ise dört, bin bir ile iki bin arasında ise altı, iki binden fazla ise sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından seçimle belirler. İşyerindeki bina, vardiya ve ünite sayısı gibi nedenlerle gerekli görülmesi halinde sendika, temsilci sayısını iki katına kadar çıkartabilir. En çok oy alan temsilci baş temsilci olur.

(2) Seçilen temsilciler, en fazla bir TİS dönemi boyunca görev yapar. TİS'in imzasından sonraki 60 gün içerisinde temsilci seçimlerinin yenilenmesi zorunludur. Aynı kişi tekrar aday olabilir.

(3) Seçilen temsilciler, işyerindeki işçilerin hak ve çıkarlarını korumak, toplu sözleşme uygulamalarını izlemek ve sendikal faaliyetleri yürütmekle görevlidir. Temsilcilerin görevleri süresince iş güvencesi esastır; temsilcilik nedeniyle iş akdi feshedilemez, görev yeri değiştirilemez, mahkeme kararı olmadan disiplin cezası verilemez.

(4) Temsilci veya temsilciler, işbu maddenin 3. fıkrasında sayılan görevlere aykırı davranış sergilediğinde, sendika üyesi işçilerin en az beşte ikisinin yazılı talebiyle temsilcilik seçimi yenilenir. Yenilenen temsilcilik seçimine önceki temsilciler de katılabilir. Temsilcilik seçimi, temsilcilik dönemi boyunca yalnızca bir kez yenilenebilir. Temsilcilik yenileme seçimleri, yazılı talebin sendika merkezine veya şubesine ulaşmasından itibaren 2 hafta içinde yapılır.

(5) İşveren, temsilcilerin görevlerini yerine getirmesi için gerekli zamanı, araçları ve koşulları sağlar. Aksi yöndeki uygulamalar, sendikal faaliyetin engellenmesi sayılır.

MEVCUT MADDE:

Yetki

Madde 41 – (1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin 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.^[6]

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

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

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

(5) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.⁶

(6) Yayımindan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. (Değişik iki cümle: 12/10/2017-7036/33 md.) Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar.

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

ÖNERİ:

Madde 41 – (1) İşçi sendikası kurulu bulunduğu işkolunda, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde, işletmede veya işletmeye bağlı ayrı ayrı her bir işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(2) İşyerinde, işletmede veya işletmeye bağlı ayrı ayrı her bir işyerinde 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.

MEVCUT MADDE:

Yetki itirazı

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

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

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini 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.

ÖNERİ:

Madde 43 – (1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen olumlu veya olumsuz tespit yazısını alan işçi sendikaları taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde görevli makama yapabilir.

(2) Bu maddede belirtilen itiraz süresi içinde, herhangi bir itiraz vaki olduğunda, görevli makam, üç işgününün bitimini takip eden 15 gün içinde, işyerinde bir referandum yapar. İlan edilen sonuçlara göre, yetkili olma koşulunu sağlayan sendikaya görevli makam tarafından yetki belgesi verilir. Referandumda uyulacak usul ve esaslar, gizli oy açık sayım esası gözetilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, konfederasyonların görüşü alınarak çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

(3) Referandum sonuçlarına, oylamanın yapıldığı tarihten itibaren 3 işgünü içinde, işyerinin bulunduğu yer itibariyle yetkili iş mahkemesinde itiraz olunabilir. Mahkeme, itirazı, 6 işgünü içinde, evrak üzerinden kesin olarak karara bağlar.

(4) Dava ya da itiraz, yetki ve toplu iş sözleşmesi süreci işlemlerini durdurmaz.

MEVCUT MADDE:

Yetki belgesi

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

ÖNERİ:

Madde 44 – (1) Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; itiraz edilmişse referandum ile yetki şartlarına sahip olduğu kesinleşen sendikaya 6 iş günü içinde Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

MEVCUT MADDE:

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi

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

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

ÖNERİ:

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 **haller işçi sendikalarının yetki başvurusu ve toplu iş sözleşmesi süreci yürütmesine engel değildir. Yetkisiz taraflarca yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ancak yetkili işçi sendikasıyla öğrenme tarihinden itibaren 6 işgünü içinde dava yolu ile ileri sürülebilir.**

MEVCUT MADDE:

Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması

MADDE 60 – (1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(6) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı ile.)

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

ÖNERİ:

Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması

MADDE 60 – (1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(6) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı ile.)

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

(8) Mevzuatın ve yürürlükteki toplu iş sözleşmemesinin uygulanmaması halinde, TİS'in tarafı olan yetkili işçi sendikası, üç gün öncesinden ilan etmek kaydıyla hak grevi başlatabilir. Bu grev, mevzuat ve yürürlükteki toplu iş sözleşmemesi uygulanıncaya kadar devam eder.

(9) Yetkili işçi sendikası, aynı işkolunda veya işverenin başka işyerlerinde veya işyeriyle ekonomik bağı olan başka işyerlerinde başlayan greve çıkan işçilerle dayanışmak amacıyla, süresi üç günü geçmemek üzere dayanışma grevi ilan edebilir. Sona eren dayanışma grevi, dayanışma gösterilen grevin devam etmesi kaydıyla, bir hafta aralıklarla, süresi üç günü geçmemek üzere tekrarlanabilir.

(10) Sendikalar veya konfederasyonlar, işkolu düzeyinde veya tüm işkollarını kapsayacak şekilde, çalışma yaşamının genel sorunlarına, ekonomik ve demokratik haklara dikkat çekmek ve çözüm talep etmek amacıyla genel grev ilan edebilir. Genel grevin süresi üç günle sınırlıdır ve başlama tarihinin altı iş günü öncesinde ilan edilmesi zorunludur. Genel grev, bir hafta ara vermek kaydıyla aynı talepler için tekrarlanabilir.

MEVCUT MADDE:

Grev ve lokavt yasakları

Madde 62 – (1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; (...) ^[11] Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye (...) ¹¹ ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

(2) Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir. ^[12]

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

ÖNERİ: İlga

MEVCUT MADDE:

Grev ve lokavtın ertelenmesi

Madde 63 – (1) (Değişik: 31/10/2016–KHK-678/35 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7071/32 md.) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, (...) ^[13]bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar. ^[14]

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

ÖNERİ:

Grev ertelenmesi

Madde 63 – (1) Kamu kuruluşlarınca yürütölen itfaiye, hastanelerin acil ve yoğun bakım üniteleri gibi can kurtarmaya dönük acil işlerde grev yapılamaz.

(2) Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grevin ertelenmesini TBMM’ye önerebilir. TBMM öneriden sonraki ilk birleşimde öneriyi öncelikli gündem yapar. Yapılan oylamada üyelerin dörtte üç çoğunluğu ile grevin en çok altmış gün ertelenmesine karar verilir. Ertelemenin kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev uygulamasına devam edilir.

(3) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz. Yurtdışı seferine çıkan deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçları, seferinin tamamlar tamamlamaz derhal Türkiye'ye döner ve döndüğü anda grev başlayabilir.

MEVCUT MADDE:

Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları

Madde 70 – (1) Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

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

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

ÖNERİ: İlga

MEVCUT MADDE:

Tespit davası

Madde 71 – (1) Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/36 md.) Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir. 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.

ÖNERİ: İlga

MEVCUT MADDE:

Grev ve lokavt hâlinde mülkî amirin yetkileri

MADDE 74 – (1) Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır.

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

ÖNERİ:

MADDE 74 – (1) ilga

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

2004 SAYILI İCRA İFLAS KANUNU

MEVCUT MADDE

Adi ve rehinli alacakların sırası:

Madde 206 – (Değişik: 3/7/1940-3890/1 md.)

(Değişik birinci fıkra: 28/2/2018-7101/5 md.) Alacakları rehinli olan alacaklıların satış tutarı üzerinde rüçhan hakları vardır. Gümrük resmi ve akar vergisi gibi Devlet tekliflerinden muayyen eşya ve akardan alınması lazım gelen resim ve vergi, rehinli alacaklardan sonra gelir.

Bir alacak birden ziyade rehinle temin edilmiş ise satış tutarı borca mahsup edilirken her rehinin idare ve satış masrafı ve bu rehinlerden bir kısmı ile temin edilmiş başka alacaklar da varsa bunlar nazara alınıp paylaştırmada lazım gelen tenasübe riayet edilir.

Alacakları taşınmaz rehniyle temin edilmiş olan alacaklıların sırası ve bu teminatın faiz ve eklentisine şümulü Kanunu Medenin taşınmaz rehnine müteallik hükümlerine göre tayin olunur. **(Ek cümle: 29/6/1956-6763/42 md.; Mülga cümle: 14/1/2011-6103/41 md.) (...)**

(Değişik dördüncü fıkra: 17/7/2003-4949/52 md.) Teminatlı olup da rehinle karşılanmamış olan veya teminatsız bulunan alacaklar masa mallarının satış tutarından, aşağıdaki sıra ile verilmek üzere kaydolunur:

Birinci sıra:

A) İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki **bir** yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları,

B) İşverenlerin, işçiler için yardım sandıkları veya sair yardım teşkilatı kurulması veya bunların yaşatılması maksadıyla meydana gelmiş ve tüzel kişilik kazanmış bulunan tesislere veya derneklere olan borçları,

C) İflâsın açılmasından önceki son bir yıl içinde tahakkuk etmiş olan ve nakden ifası gereken aile hukukundan doğan her türlü nafaka alacakları.

İkinci sıra:

Velâyet ve vesayet nedeniyle malları borçlunun idaresine bırakılan kimselerin bu ilişki nedeniyle doğmuş olan tüm alacakları;

Ancak bu alacaklar, iflâs, vesayet veya velâyetin devam ettiği müddet yahut bunların bitmesini takip eden yıl içinde açılırsa imtiyazlı alacak olarak kabul olunur. Bir davanın veya takibin devam ettiği müddet hesaba katılmaz.

Üçüncü sıra:

Özel kanunlarında imtiyazlı olduğu belirtilen alacaklar.

Dördüncü sıra:

İmtiyazlı olmayan diğer bütün alacaklar.

(Ek fıkra: 17/7/2003-4949/52 md.) Bir ve ikinci sıradaki müddetlerin hesaplanmasında aşağıdaki süreler hesaba katılmaz:

1. İflâsın açılmasından önce mühlet de dahil olmak üzere geçirilen konkordato süresi.
2. İflâsın ertelenmesi süresi.
3. Alacak hakkında açılmış olan davanın devam ettiği süre.
4. Terekenin iflâs hükümlerine göre tasfiyesinde, ölüm tarihinden tasfiye kararı verilmesine kadar geçen süre.

(Ek fıkra: 14/1/2011-6103/41 md.) Gemilerin paraya çevrilmesi hâlinde yapılacak sıra cetveli, bayrağına ve sicile kayıtlı olup olmadığına bakılmaksızın bütün gemiler için Türk Ticaret Kanununun 1389 ilâ 1397 nci maddesi hükümlerine göre düzenlenir.

ÖNERİ:

Adi ve rehinli alacakların sırası:

Madde 206 – (Değişik: 3/7/1940-3890/1 md.)

(Değişik birinci fıkra: 28/2/2018-7101/5 md.) Birinci sıra alacaklardan sonra gelmek üzere alacakları rehinli olan alacaklıların satış tutarı üzerinde rüçhan hakları vardır. Gümrük resmi ve akar vergisi gibi Devlet tekliflerinden muayyen eşya ve akardan alınması lazım gelen resim ve vergi, birinci sıra alacaklar ile rehinli alacaklardan sonra gelir.

Bir alacak birden ziyade rehinle temin edilmiş ise satış tutarı borca mahsup edilirken her rehinin idare ve satış masrafı ve bu rehinlerden bir kısmı ile temin edilmiş başka alacaklar da varsa bunlar nazara alınıp paylaştırmada lazım gelen tenasübe riayet edilir.

Alacakları taşınmaz rehniyle temin edilmiş olan alacaklıların sırası ve bu teminatın faiz ve eklentisine şümulü Kanunu Medenin taşınmaz rehnine müteallik hükümlerine göre tayin olunur. **(Ek cümle: 29/6/1956-6763/42 md.; Mülga cümle: 14/1/2011-6103/41 md.) (...)**

(Değişik dördüncü fıkra: 17/7/2003-4949/52 md.) Teminatlı olup da rehinle karşılanmamış olan veya teminatsız bulunan alacaklar masa mallarının satış tutarından, aşağıdaki sıra ile verilmek üzere kaydolunur:

Birinci sıra:

A) İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki beş yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil işçilik alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları,

B) İşverenlerin, işçiler için yardım sandıkları veya sair yardım teşkilatı kurulması veya bunların yaşatılması maksadıyla meydana gelmiş ve tüzel kişilik kazanmış bulunan tesislere veya derneklere olan borçları,

C) İflâsın açılmasından önceki son bir yıl içinde tahakkuk etmiş olan ve nakden ifası gereken aile hukukundan doğan her türlü nafaka alacakları.

İkinci sıra:

Velâyet ve vesayet nedeniyle malları borçlunun idaresine bırakılan kimselerin bu ilişki nedeniyle doğmuş olan tüm alacakları;

Ancak bu alacaklar, iflâs, vesayet veya velâyetin devam ettiği müddet yahut bunların bitmesini takip eden yıl içinde açılırsa imtiyazlı alacak olarak kabul olunur. Bir davanın veya takibin devam ettiği müddet hesaba katılmaz.

Üçüncü sıra:

Özel kanunlarında imtiyazlı olduğu belirtilen alacaklar.

Dördüncü sıra:

İmtiyazlı olmayan diğer bütün alacaklar.

(Ek fıkra: 17/7/2003-4949/52 md.) Bir ve ikinci sıradaki müddetlerin hesaplanmasında aşağıdaki süreler hesaba katılmaz:

1. İflâsın açılmasından önce mühlet de dahil olmak üzere geçirilen konkordato süresi.
2. İflâsın ertelenmesi süresi.
3. Alacak hakkında açılmış olan davanın devam ettiği süre.
4. Terekenin iflâs hükümlerine göre tasfiyesinde, ölüm tarihinden tasfiye kararı verilmesine kadar geçen süre.

(Ek fıkra: 14/1/2011-6103/41 md.) Gemilerin paraya çevrilmesi hâlinde yapılacak sıra cetveli, bayrağına ve sicile kayıtlı olup olmadığına bakılmaksızın bütün gemiler için Türk Ticaret Kanununun 1389 ilâ 1397 nci maddesi hükümlerine göre düzenlenir.