GÖLGE

KİTAP & KIRTASİYE & FOTOKOPİ



iş hukuku 2. Dönem

Ders kitabı + uygulama özeti

(Muhteşem not)

Açılışa özel hukukçulara en uygun fiyat garantisi veriyoruz.

Keykubat Köşkü alt kattayız.

KONYA

ASIL İŞYERİ - İŞYERİNE BAĞLI YERLER - İŞYERİNİN GİRDİĞİ İŞKOLUNUN TESPİTİ

Sendikalar ve Toplu İş Söz Kanunu gereğince işçi ve işveren sendikaları işkolu esasına göre kurulabilirler ve faaliyet gösterebilirler. Bu ilke gereğince, işçiler ve işverenler, meslekleri bakımından bir ayrım gözetilmeksizin, işyerinin girdiği işkolu esas alınmak suretiyle, sendikaya üye olabilirler veya sendika kurucusu olabilirler.

İstisna 1 İşkolu esasına göre kurulma ilkesinin istisnası; Kamu işveren sendikaları açısından geçerlidir. Kamu işveren sendikalarında farklı işkollerinde bulunan kamu işverenleri bir araya gelerek sendika kurabilir ve faaliyette bulunabilirler.

Bir işyerinde çalışan işçiler yardımcı işte çalışsalar bile, ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler. Yani, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı belirtilmiştir. Örn: Bir bankada çalışan aşçı, finans ve sigorta işkolunda kurulu bir işçi sendikasına; özel bir hastanede çalışan aşçı ise sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda kurulu bir işçi sendikasına üye olabilir.

Yapılan iş, asıl işyerine, işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı değilse, bağımsız bir işyerinde yürütülen iş söz konusu olacak ve işçiler de bu işyerinin girdiği işkolunda kurulu sendikalardan birine üye olabileceklerdir. Meseleyi şöyle açıklayalım; İş K. 2/3 'e göre; İşyeri; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Eğer işçi, yürüttüğü işi bu bütünün içerisinde yürütüyorsa bu işyerinin işkolunda bir sendikaya üye olabilecektir. Bağımsız bir işyerinde yürütüyorsa bağımsız olarak yaptığı işin işkolunda bir sendikaya üye olabileceklerdir. Az önce bahsettiğimiz aşçı örneğine dönersek; Aşçı, yemek işini hastane veya eklentilerinde yürütüyorsa sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir. Ancak hastanenin yemek işini bağımsız bir işyerinde yürütüyorsa gıda ile ilgili bir kolda kurulan sendikaya üye olabilir.

KİTAP AKTİF SİTE

Bir işletmenin bağımsız işyerlerinin birbirlerine yardımcı olmaları veya bunlardan biri veya bir kısmının asıl işleri, diğerlerinin ise bunlara yardımcı işleri yürütmeleri, işçilerin aynı işkolunda kurulu sendikaya üye olmaları sonucunu doğurmaz.

Yargıtay bu konuda iki yönlü kararlar vermiştir. Bazı kararlarında yardımcı işi yapan esas itibariyle bağımsız işyeri olan yerleri, bir başka işyerine bağlı yer olacak kabul etmiş, bazı kararlarında ise (bazının da katıldığı görüş) asıl iş, yardımcı iş ayrımına vurgu yaparak yardımcı işi yapan bağımsız işyerini asıl işyerinden ayrı olarak değerlendirmiştir.

Yardımcı işin yapıldığı yerin, asıl işyerine işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı olduğunu söyleyebilmek için, öncelikle asıl işyeri ile yardımcı işin yapıldığı yer arasında teknik (iktisadi) bağlılık bulunmalıdır. Yani bağlılığın tespitinde faaliyetin yöneldiği teknik amaç, üretilen mal veya hizmet dikkate alınır. Bunlar aynı teknik amaca yönelik olmalı ve belirli bir mal veya hizmet üretmek amacıyla yapılan işlerin birbirlerini tamamlamaları gerekir.

Yargıtay; "İşyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur."

Ayrıca yardımcı işin yapıldığı yer ile asıl işyeri arasında "hukuki bağlılık" bulunmalı ve bu mal veya hizmet üretimi işleri, bir elden yönetilebilecek şekilde örgütlenmelidir. Hukuki bağlılıktan söz edebilmek için asıl işyeri ile yardımcı işin yapıldığı yer aynı kişiye ait olmalıdır. Farklı kişilere ait olması halinde, bu yerler arasında teknik bağlılık bulunsa bile, söz konusu yerler tek bir işyeri olarak kabul edilemezler. Kısacası; yardımcı işin görüldüğü yerin, asıl işyerinden sayılabilmesi için bu yerler arasında amaçta ve yönetimde birlik bulunması gerekir.

Yargıtay; "Bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa bağımsız işyeri mi sayılacağı hususunda "amaçta birlik" yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik" aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarını aramıştır.

KİTAP ÖRNEĞİDİR SATILAMAZ

Mesela Yargıtay bir işyerinin başka bir ilde bulunan irtibat bürosunu asıl işyerinden sayılmıştır.

İşyerinin özelliğini veren temel öğe teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Yani; hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir.

Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleşiyorsa amaçta birlik sağlanmıştır. Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmemektedir. Hoca'ya göre;

Birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalıdır. Çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik olsa dahi yönetimde birliğin sağlanması zor olacaktır.

Özet; İşyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş o'dur. İşyeri organizasyonunda asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir.

Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir.

*Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir işkolunda faaliyet var ise ayrı bir işkolundan söz edilebilir / işletme işkolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

Eklentiler ve yardımcı işlerde görülen yardımcı işlerde çalışan işçiler de, asıl işyerinin girdiği işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikasına üye olabilirler.

Eklentiler ve araçlar, asıl işyerinin kapsamı içerisinde yer alırlar ve bağımsız işyeri niteliğine sahip değildirler.

*** Ancak işyerindeki yardımcı iş bir alt işveren tarafından yürütülüyor ise bu iş, alt işveren tarafından asıl iş niteliğindedir. Alt işverenin işyeri bağımsız bir işyeridir.

Yargıtay; Alt işverenlerin işyerleri coğrafi olarak asıl işverenin işyeri içinde yer alsa da hukuken ayrı işyeri niteliğindedir. Alt işveren, asıl işverenden ayrı olarak işveren

Kitap Akademisi

sıfatına sahiptir. Alt işveren işyeri için yapılacak işkolu tespitinin asıl işverenin işyerinden bağımsız yapılması gerektiği açıktır." Hocanın da katıldığı bu görüşte ifade edildiği üzere asıl işverenin işyeri ile alt işverenin işyeri birbirinden tamamen bağımsızdır. Bu nedenle alt işverenin işçileri, yürüttükleri iş esas alınarak belirlenecek bir işkolunda işçi sendikasına üye olabilirler.

Örnek 3 Parku bisküvilerinin dağıtımını yapan kamyon şoförlerinin gıda kolunda kurulu bir sendikaya mı yoksa taşımacılık işkolunda kurulan bir sendikaya mı üye olabileceklerini değerlendirelim ;

1-) Asıl işe yardımcı iş mi yoksa bağımsız bir iş mi olduğuna bakarız. Asıl işyeri olan bisküvi fabrikası ile bu bisküvilerin dağıtımını yapan birim arasında teknik bağlılık vardır. Nitekim üretim, dağıtım pazarlama işleri nitelikleri itibariyle birbirini tamamlayan işlerdir. Bisküvi fabrikası ve nakliye firmasının aynı kişiye ait olması yönetimde birlik (hukuki bağlılık) olduğunu gösterir. Bu şartlar sağlanmışsa nakliye işi yardımcı iştir ve şoförler gıda sanayi işkolunda kurulmuş bir sendikaya üye olabilirler.

2-) Nakliye firması, aynı kişiye ait olmakla birlikte bisküvilerin yanı sıra başka kişilere ait malların dağıtımını da yapması durumunda asıl iş ile nakliye işi arasında teknik anlamda bağlılıktan söz edilemez. Dolayısıyla bu durumda şoförler, taşımacılık işkolunda kurulmuş bir sendikaya üye olabilirler.

Bir İşyerinin Hangi İşkoluna Girdiğinin Tespiti

Bir işyerinin girdiği iş kolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar.

Bakanlığın tespitine karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren 15 gün içinde işyerinin kurulu bulunduğu yerdeki iş mahkemesine dava açabilir.

Mahkeme 2 ay içinde kararını verir, kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı 2 ay içinde kesin olarak karara bağlar. Yargıtay'ın kararı, esas hakkında çözümleyici bir karardır.

KİTAPSİTESİ.COM Gölge Kütüphane

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işkolunu tespit etme yetkisini re'sen kullanması mümkün değildir. Bakanlık bu yetkisini uyuşmazlık çıkması halinde ilgililerin başvurusu üzerine kullanır. Başvuru, işkolu tespitinde yararı olan kişiler ve sendikalar tarafından yapılabilir.

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti amacıyla Çalışma Bakanlığı'na başvuru konusunda süre sınırlaması yoktur. Böyle bir başvuru her zaman yapılabilir. Ancak; işyerinin girdiği iş kolu mahkeme kararıyla kesinlik kazandıktan sonra işyerinde görülen işin başka bir işkoluna girmesini gerektiren bir farklılaşma olmadıkça yeniden iş kolunun tespiti için başvuruda bulunulamaz.

* İşletme için işkolu tespiti isteniyorsa işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesi kesin yetkilidir.

Kanunda öngörülen 15 günlük süre hak düşürücü süredir. Bu nedenle hakim tarafından re'sen göz önünde bulundurulur.

Dava açma süresi işkolunun resmi gazetede yayımlanmasıyla başlar. Bakanlığın kararı taraflara tebliğ etme yükümlülüğü yoktur. Resmi gazete yayını tebliğ hükmünde.

Yargıtay; Mahkeme, işkolu tespitini evrak üzerinden yapamaz.

Yargıtay; İşkolu tespitine itirazı davasında Bakanlık ile beraber, aynı işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikalar ve işveren de davalı olarak gösterilmelidir.

Bakanlığa başvuru işkolu tespiti için ön koşuldur. Bakanlığa başvuru yapılmadan doğrudan işkolu tespiti için dava açılamaz. Yargıtay da böyle düşünüyor. Bakanlığa başvurmadan doğrudan işkolu tespiti için dava açılırsa, mahkeme Bakanlığa başvuru için süre vermeli ve bunun sonucuna göre uyuşmazlığı karara bağlamalıdır.

SENDİKA HUKUKU

Sendika; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişilige sahip kuruluşları ifade eder.

KİTAP & KIRTASİYE PORTAL

İşçi Sendikası Kurucusu Olabilmenin Şartları :

1) İşçi niteliğine sahip olmak

2-) Sendikanın kurulacağı iş kolunda fiilen çalışıcı olmak

3-) Fiil ehliyetine sahip olmak

4-) Kamu hizmetinden mahrum edilmemiş ve kanunda belirtilen suçlardan hüküm giy-
memiş olmak.

* İnfaz zamanaşımına uğramış olsa dahi ; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, do-
landırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma,
edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama,
kaçakçılık suçlarından birinden mahkumiyeti bulunanlar, sendika kurucusu olamaz.

¥¥¥ Terör örgütü lideri yahut üyesi iseniz, sendika kurabilirsiniz :)

⇒ Sendikaların kurulmasında işkolu esası aranır. Yani o işkolunda faaliyette bulunma
koşulu vardır. Ayrıca sendikaların tüzüklerinde faaliyet göstereceği iş kolunun yer al-
ması zorunludur.

⇒ Kurucu üye ; sendikanın kurulmasıyla üye niteliği kazanır. Çalışılan işkolunun de-
ğişmesiyle sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

* Hoca ; Sendikanın kurulacağı işkolu dışında bir başka işkolunda çalışan işçiler,
sendika kurucusu olamazlar.

* İşçi sendikası işçiler tarafından kurulur. Dolayısıyla işçi sendikası kurucusu ola-
bilmenin ön koşulu işçi olmaktır.

⇒ İş Kanunu'nun "İşveren vekili" tanımlaması ile STİSK'in işveren vekili tanım-
lamaları farklıdır. STİSK'e göre İşveren Vekili ; İşletmenin bütününü sevk ve i-
dare eden kişidir. Ör : Genel Müdür. Dolayısıyla İş K.'na göre işveren vekili olan
işyerinin bir bölümünü idare eden kişi işveren vekili değildir. (İmalat şefi gibi)
STİSK'e göre işveren vekili de işveren sayılır. Bu nedenle işyerinin bütününü
sevk ve idare eden İşveren vekilleri işçi sendikası kurucusu olamazken, bir bö-
lümünü sevk ve idare eden İşveren vekilleri işçi sendikası kurucusu olabilirler.

KİTAP & KIRTASİYE FOTOKOPİ

Türk Hukukunda sendikaların kuruluşunda meslek esasının değil; işkolu esasının kabul edilmiş olması nedeniyle, kurucu olacak işçilerin, sendikanın kurulacağı iş kolunda faaliyet gösteren bir işyerinde çalışıyor olmaları yeterlidir. İşçinin bu işyerinde asıl işte veya yardımcı işte çalışmasının bir önemi yoktur. Yine işin, işyerinin eklentilerinde veya oralarda görülmesi, işkolu açısından bir farklılık meydana getirmez. Zira; "Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.

*Hoca; Sendika kurucusu olmanın şartlarından birisi de fiil ehliyetine sahip olmak, dolayısıyla da reşit olmaktır. Ancak 18 yaşını tamamlayanlar sendika kurucusu olabilirler. Başka bir yolla reşit olanlar (evlenme yoluyla vs) sendika kurucusu olamazlar.

* Hoca; Sendika kuruculuğu aynı zamanda üyeliği de beraberinde getirdiği için aynı işkolunda bir sendika üyeliği olanlar başka bir sendikada kurucu olamaz.

Kuruluş Şekli 3

Sendikalar kuruluş tüzüğünü ve kurucuların kurucu olabilme koşullarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanlarını dilekçelerine ekleyerek sendikanın merkezinin bulunacağı ilin valiliğine verirler.

Vali, tüzük ve kurucuların listesini 15 gün içinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü 15 gün içinde resmi sitesinde ilan eder.

** Sendikalar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Bu husus, sendikaların kuruluşuna hakim olan "serbest kuruluş" ilkesinin bir sonucudur.

*** Sendika ve Konfederasyonlar önceden izin olmadan kurulabilirler. Kurulmak için izne tabi olmadıkları gibi, normatif sistem yani tüzüklerinin kanuna uygunluğunun denetimi de mümkün değildir.

Sendikaların kuruluşu ile tüzel kişilik kazanması aynı zamanda olmaktadır. Dolayısıyla kuruluş belgelerinin ilgili valiliğe verilmesiyle kurulmuş olurlar.

KİTAP & KIRTASİYE GÖLGE FOTOKOPİ

Tüzüğün veya STİSK 7/1 'de sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının ya da kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması halinde ilgili valilik, kanuna aykırılık veya eksikliğin 1 ay içerisinde giderilmesini ister. Giderilmemesi halinde Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek 3 iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için 60 günü aşmayan bir süre verir.

Mahkeme kanuna aykırılık tespit etse dahi sendikanın faaliyetinin durdurulmasına karar vermek zorunda değildir. Kanun, hakime takdir yetkisi tanımıştır.

Verilen süre içinde tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilirse mahkeme durdurma kararını kaldırır. Getirilmemesi halinde ise kuruluşun kapatılmasına karar verir. Ancak sendikaya, kanuna aykırılıkları ve kuruluş koşullarındaki eksiklikleri gidermek için süre vermeden kapatma kararı verilemez.

Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın malvarlığı, kurulmuş aynı nitelikteki bir sendikaya ya da üyesi bulunduğu konfederasyona, konfederasyon üyesi değilse aynı nitelikteki bir konfederasyona devredilir.

Tüzüğünde hüküm olmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi halinde, tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumu'na devredilir.

***NOT: Sendika kurucuları, sendika tüzüğü ile birlikte sendika kurucusu olabilme koşullarını taşıdıklarını gösteren yazılı beyanı valiliğe vermeleri yeterlidir. Bu yüzden Valilik başka bir belgenin eksikliğini (Nüfus Cüzdanı, İkametgah ...vs) ileri süremezler.

STİSK'e göre; koşulları taşıdıklarına dair gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar 700 TL para cezasına çarptırılırlar. (Bu fiil daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde) Ayrıca idari para cezasının kesinleşmesinden itibaren 5 yıl süreyle sendika organlarında görev alamazlar. Hoca: Bu düzenlemedeki organ kavramını genel kurul dışındaki zorunlu organlar olarak anlamak gerekir ve işçinin işteğe bağlı organlarda görev alması

KİTAP SİNİFİ ÖĞRENCİ & FOTOKOPİ

hukuka uygun kabul edilmelidir.

Yargıtay; Kanunda da açıkça işaret edildiği üzere; sendikalar kurulurken gerek kurucu üye olan kişilerin nitelikleri, gerekse evrak ve tüzüğünde meydana gelebilecek kanuna aykırılık veya eksikliklerin giderilmesi amacıyla, sendikaların faaliyetlerinin durdurulması veya kapatılması davalarının açılmasında aktif dava ehliyetinin kimde olduğu, diğer bir söyleyişle kimlerin dava açabileceği sınırlı olarak sayılmıştır. Dava açmak hak ve yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, İçişleri Bakanlığına veya ilgili Valiliğe aittir. Bu durumda, aynı sendika üyesi kişilerin ya da bir başka sendikanın dava açma ehliyeti bulunmamaktadır. Hoca da bu görüşe katılıyor.

*** Sendikalar Kanunu Yargıtay kararında belirtilen kurumlara dava açma hakkı tanırken; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İçişleri Bakanlığına bu yetkiyi tanımamıştır.

*** Sendika; kuruluşundaki eksikliğe rağmen tüzel kişilik kazanır.

SENDİKA ÜYELİĞİ

15 yaşını doldurmak ve kanuna göre (STİSK) işçi sayılmak, işçi sendikalarına üye olabilirler. 1-) 15 yaşını doldurmuş olmak 2-) 6356 sayılı Kanuna göre işçi sayılmak

! Reşit olma şartı yok!!! Dolayısıyla 18 yaşını doldurmayanların üye olabilmek için kanuni temsilcilerinin iznine gerek yoktur!!! Ancak üyeliğe giriş bir hukuki işlem olduğu için üyelik başvurusunda bulunanın ayırt etme gücüne sahip olması gerekir.

Bu koşulların yanısıra sendikaya üye olmak isteyen işçinin sendikanın kurulu olduğu işkolunda çalışıyor olması ve sendika tüzüğünde üyelik için başka koşullar aranmışsa, bu koşulları da taşıyor olması gerekir.

* Koşulları taşımayan birisini sendika üyesi olarak kabul eden sendika hakkında idari para cezası uygulanır.

STİSK'in işçi, işveren ve işyeri kavramları İş Kanununda tanımlandığı gibidir. "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir." Ayrıca "İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleş-

KİTAP AKADEMİSİ GÖLGE FOTOKOPİ

mesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de işçi sayılır." Bu kişiler de işçi sayıldığı için işçi sendikalarına üye olabilirler.

*** Sendika tüzüğüne üye olmak için ek koşullar konulabilir. Ancak o işkolunda çalışan işçilerin herhangi bir bölümünün sendikaya üye olamayacağına dair hüküm konulamaz. Bu konuda tüzüğe konulan hükümler geçersizdir.

Yargıtay; A'nın mevsimlik işçi olması işçi sendikasına üye olmasını engelleyecektir. Çünkü kanunda üye olamayacaklarına dair hükümler yoktur.

⇒ İşçi veya işverenler aynı iş kolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilirler. Ayrıca farklı işkollarında çalışan kişilerin iki ayrı işkolunda kurulu sendikaya üye olmasında herhangi bir hukuki engel yoktur. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersizdir. Birden çok sendikaya üye olduktan sonra ilk sendika üyeliğinden çekilmek de bu sonucu değiştirmez.

* Yeni kanun ile aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin de birden çok sendikaya üye olabilmeleri mümkün hale gelmiştir.

⇒ Bir işyerinde çalışan işçilerin hangi işkolunda kurulu sendikaya üye olabilecekleri, yaptıkları mesleğe göre değil, çalıştığı işyerinin girdiği işkoluna göre belirlenir. Tekrarcı belirtmek gerekirse; "Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği iş kolundan sayılır.

Ör 3 Sıda fabrikasında çalışan bir elektrik teknisyeni, gıda sektöründe kurulmuş olan bir sendikaya üye olabilir, enerji sektöründe kurulan bir sendikaya üye olamaz.

NOT 3 Kamu kurumlarında çalışan personeller, işçi sayılmadıklarından, işçi sendikasına üye olamazlar. Ancak; İş Kanununun kapsamı dışında kalan ancak iş sözleşmesi ile çalışanların işçi sendikalarına üye olma hakları vardır.

KİTAP GÖLGE SİTESİ

=) STİSK'e göre İşveren Vekili; İşveren adına işletmenin bütününü yönetenleri ifade eder. Şirketin genel müdürü, işletmenin bütününü sevk ve idare ile yetkili olması nedeniyle işveren vekilidir. İşveren vekilleri, işçi sendikalarına değil, işveren sendikalarına üye olabilirler.

‼‼ İş K.'na göre işletmenin bir bölümünü yönetenlere de işveren deniliyordu. Ancak STİSK'e göre bütününü yöneten işveren vekili olarak kabul ediliyor. Dolayısıyla STİSK'e göre işyerinin bir bölümünü yönetenler de işçi sayıldığından, bunlar da işçi sendikasına üye olabilirler. (İmalat şefi, Depo Sorumlusu vs.)

=) Alt İşveren; ile asıl işveren arasındaki hukuki ilişkinin kaynağı genellikle nakliye, eser ve kira gibi sözleşmelerdir. Alt işverenlik sözleşmesinin tarafları işverenlerdir, STİSK anlamında işçi sayılmazlar. Dolayısıyla alt işverenler işçi sendikasına üye olamazlar, asıl işin girdiği işkolunda kurulu işveren sendikalarından birine üye olabilirler.

✱ Alt işverenin çalıştırdığı işçiler, çalıştırdıkları işyeri hangi işkoluna giriyorsa, o işkolunda kurulu işçi sendikalarından birine üye olabilirler. Ancak; alt işverenin yaptığı iş, asıl işyerinden farklı bir işkoluna giriyorsa; alt işverenin çalıştırdığı işçiler, asıl işyerinin değil, alt işverenin işyerinin girdiği işkolunda kurulu sendikalara üye olabilirler. Zira alt işverenin işine yardımcı iş olsa dahi, bu iş alt işveren açısından asıl iştir. Ayrıca, alt işverenin işçilerinin çalıştıkları yer fiziken asıl işverenin işyerinde yer olsa dahi, hukuken ayrı bir işyeridir.

Sendikaya üye Olma Şekli:

Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e Devlet üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Yetkili organ kural olarak genel kuruldur. Ancak uygulamada bu yetki sendika tüzüğü ile yönetim kuruluna bırakılmaktadır. (Yani kural genel kurul olsa da tüzükle başka bir organa devredilebilir.)

KİTAP SURİASİYE & FOTOKOPİ

Yetkili organ, sendika üyeliğine kabul etmemeyi gerektirecek haklı nedenler bulunduğu takdirde, üyelik talebini reddedebilir. Dolayısıyla kabul edip etmeme yetkisi sınırsız değildir. İşçinin aynı işkolunda bir başka sendikaya üye olması, İşçinin sendikanın kurulu olduğu işkolundan ayrıda başka bir işkolunda çalışıyor olması haklı nedenlere örnek olarak gösterilebilir. Ancak; yetkili sendika organının keyfi olarak veya din, dil, ırk, cinsiyet, aile, siyasi düşünce farklılıkları gözeterek sendika üyeliğine dair talebi reddetme yetkisi yoktur.

*Hem işçi hem de işveren sendikalarında sendikanın yetkili organı, üyelik başvurusunu 30 gün içinde değerlendirmelidir. Bu süre içerisinde, üyelik talebi reddedilmediği takdirde kabul edilmiş sayılır.

*Üyelik talebinin haklı bir neden gösterilmeden reddedilmesi halinde, bu kararın tebliğinden itibaren 30 günlük hak düşürücü süre içerisinde iş davalarına bakmakla görevli yerel mahkemede dava açma hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir, yani temyiz yahut istinaf edilemez. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır. Yani mahkemenin bu yönde vereceği karar, "sendikanın üyeliği kabul hususundaki irade beyanı" yerine geçer. Üyelik talebinin reddinin haklı bulunması durumunda ise işçi, üyelik kazanamayacaktır. Bu davada ispat yükü sendika üzerindedir.

→ Süreler hak düşürücü olduğundan dolayı hakim tarafından re'sen gözetilmelidir.

Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi ve Askıya Alınması 3

* İşsiz kalan işçi 1 yıl içinde yine işçi sıfatı ile yeni bir iş bulduğu takdirde, bulduğu iş, üyesi bulunduğu sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde ise, işçinin sendika üyeliği hiç kesintiye uğramadan devam etmiş olur. STİSK 19/3; "İşçi sendikası üyesinin 1 yılı geçmemek üzere işsiz kalması, üyeliğini etkilemez." Ancak yeni iş, başka bir işkolunda faaliyet gösteriyor ise, üyelik yeni işe başlanıldığı tarihte ortadan kalkar. Zira, işkolunu değiştiren işçinin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. İşçinin yeni bulduğu işin aynı işkolunda olmasına rağmen

KİTAP ENKİTASİ & FOTOKOPİ

memur veya sözleşmeli personel gibi farklı hukuki statüde ise sendika üyeliği sonlanır.

⇒ Sendika üyesinin, üyelikten kaynaklanan borçlarını yerine getirmemesi (sendika tüzüğüne ve düzenine uymaması veya aidat ödememesi gibi...) halinde, sendika, tüzüğünde öngörülen disiplin cezalarını uygulayabilir. Bu çerçevede verebileceği en ağır karar onu üyelikten çıkarmaktır. Sendikanın bu yetkisi, kollektif sendika hürriyetinin bir gereğidir.

Her ne kadar kanunda ifade edilmiş olmasa da sendika üyeliğinden çıkarma kararlarının kanun ve sendika tüzüğü hükümlerine uygun olması gerekir.

NOT 3 Tüzükte çıkarma nedenleri olarak, ya aidat ödememe, başka bir sendikaya üye olma, başka bir sendikanın yönetiminde görev alma gibi objektif sebepler liste olarak belirtilebilir ya da ortak çıkarları zedeleyici eylemlerde bulunmak, sendikaya karşı düşmanca davranışlarda bulunmak gibi sübjektif, takdire dayanan genel nedenlere yer verilebilir.

⇒ Sendika, tüzükte belirtilen çıkarma nedenleri ile bağlıdır. Bunlar dışında başka nedenlere dayanılarak üyenin sendikadan çıkarılması mümkün değildir.

Hoca ; Tüzükte çıkarma nedenleri sayılsa bile, hakkaniyet kurallarına göre bir üyenin artık sendikada kalmasının istenemeyeceği derecede haklı nedenlerin ortaya çıkması halinde, bu nedenler tüzükte çıkarma nedeni olarak sayılmasa da genel kurulun, TMK 67/3 'e göre, üyeyi sendikadan çıkaracağı kabul edilmelidir. Haklı neden, her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilir.

¥¥¥ Kanun tüm yetkileri Genel Kurul'a vermiştir. Ancak bu yetkiler sendika tüzüğünde başka organlara devredilebilir. Ancak bu durumun bazı istisnaları vardır.

✱ Kanun, üyelikten çıkarma kararı konusunda genel kurulu yetkili kılmıştır. Genel kurul, bu yetkisini başkalarına devredemez. Başka organın çıkarma kararı yok hükmündedir.

✱ Sendikadan çıkarma kararının alınabilmesi için, öncelikle üyeye hakkında ısnad edilen disiplin suçunun ne olduğunun bildirilmesi, savunma için gerekli sürenin tanınması ve

KİTAP ÖZETİ GÖLGE YAYINCILIK

savunmanın alınması, delillerin değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca üyelikten çıkarma kararının verileceği genel kurul toplantısı, kanunda ve sendika tüzüğünde öngörülen yönteme uygun olarak yapılmalıdır.

⇒ Çıkarma kararı, e Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazılı ile tebliğ edilir. (Bakanlık; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.)

⇒ Çıkarılan üye, çıkarma kararına karşı 30 gün içinde iş davalarına bakmakla görevli yerel mahkemeye itiraz edebilir. Bu süre hak düşürücüdür. Mahkeme, çıkarma kararını sadece şekil ve ispat yönünden değil, her yönden incelemeye tabi tutmalıdır. Mahkeme, uyuşmazlığı "iki oy" içerisinde kesin olarak karara bağlamak zorundadır.

⇒ Sendika üyeliği, çıkarma kararı kesinleşinceye kadar devam eder. Buna göre, çıkarma kararına itiraz edilmemişse 30 günlük itiraz süresinin bitiminde, itiraz edilmişse mahkeme kararıyla üyelikten çıkarmanın tasdik edilmesinde üyelik sona erer. Ancak mahkeme, çıkarılan üyeyi haklı bulursa, üyelik kesintisiz devam etmiş sayılır.

Sendika Özgürlüğünün Güvencesi:

⇒ STİSK'e göre; 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 ayrım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin hükümler saklıdır.

Buradaki yasak, haklı olmayan ve gerçeğe dayanmayan ayrımcılık yasağıdır. Sendikalı işçilerle sendikasız işçiler arasında mutlak eşitlik sağlanması anlamına gelmez.

* İşverenin sendikal ayrımcılık yapması halinde işçinin 1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Bu tazminat sadece sendikal faaliyet ve üyelikten doğan işten çıkarma durumunda değil, her türlü sendikal ayrım durumunda uygulama alanı bulur.

KİTAP ŞİRKETİ GÖLGE ASİSTAN

=) Yargıtay ; Sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı , iş akdi feshedilen sendikalı işçilerin aynı dönemde iş akdi feshedilen diğer işçilere oranı , yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı hususlarının araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

‼‼ İşçinin sendikal ayrıma uğradığı iddiasıyla sendikal tazminat isteminde bulunabilmesi için iş güvencesinin kapsamında olmasına gerek yoktur.

* Sendikal nedenle ayrıma uğradığını ileri süren işçi , bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür.

İşçiler , sendikaya üye olmaları veya olmamaları , iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyon faaliyetlerinden , bu faaliyetlere katılmalarından dolayı işten çıkarılamazlar.

=) STİSK 25/1 ; " İşçilerin işe alınmaları ; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri , belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya sürdürmemeleri (üyelikten çekilmeleri) veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlanamaz. " Sendikalı - sendikasız işçiler açısından üyelik güvencesini düzenleyen bu kanun hükmüne aykırı olarak sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir. (TBK 27 gereğince hükümsüzdür.) Dikkat edilmesi gereken husus ; sözleşmenin tamamı değil , bireysel sendika özgürlüğünü sağladığın hükümler geçersizdir.

=) İşçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları yahut sendikal faaliyette bulunmaları yüzünden işveren tarafından sözleşmesinin feshedilmesi , "sendikal nedenle fesih" olarak adlandırılır. Bu durumda işçinin kazandığı tazminat ise "sendikal tazminat" olarak adlandırılır.

Anayasa Mahkemesi ; İş güvencesinin kapsamına giren işçiler ile kapsamı dışında kalan işçiler sendikal feshin hukuki sonuçları açısından eşittir. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler de sendikal nedenle fesih durumunda İş K. 20 - 21 'de düzenlenen

İTİP Çalışma Hayatı & Forekori

geçersiz fesih hükümlerinden yararlanabilir. Bu karar kapsamında iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçinin de sendikal tazminata hak kazanmasına imkan sağlamıştır. Ayrıca iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçinin İş K. 20 hükmüne göre işe iade davası açabilmesi için 18. maddede öngörülen 30 işçi ve 6 ay kıdem koşullarının aranması önlenmiştir.

* İş güvencesi olsun veya olmasın sendikal nedenle feshinde işçi, işe iade davası açabilecektir. İspat yükü işçinin üzerindedir. Mahkeme feshi geçersiz sayar ve işçi işe başlamak için işverene başvurur ancak buna rağmen işe alınmazsa işçinin 1 yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata hükmedilir.

* Sendikal nedenle feshinde işçi, sendikal tazminatın yanısıra kötüniyet tazminatı isteyemez.

⇒ Yargıtay; İş güvencesinin dışında kalan işçiler sendikal tazminat isteyebilirler.

⇒ İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi halinde, İş K. 21'e göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması kasuluna bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde ayrıca iş güvencesi tazminatına hükmedilmez. İşçinin işe iade davası açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

⇒ Sendikal tazminatın alt sınırı işçinin 1 yıllık ücretidir. Ancak herhangi bir üst sınır belirlenmemiştir. Ancak bu konuda bir Yargıtay kararı mevcuttur.

* Yargıtay; İş güvencesi tazminatının belirlenmesinde olduğu gibi sendikal tazminatın belirlenmesinde de işçilerin yıllık ücretli izindeki kıdem sürelerinin esas alınması gerektiğine karar vermiştir. Yani; İş K. 53 maddedeki kıdem süreleri dikkate alınarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal tazminatın uygulanmasında da kıyasen uygulanır. 6 ay - 5 yıl kıdemde 1 yıl, 5 yıl - 15 yıl kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 ay ücret tutarında sendikal tazminata hükmedilir.

* İşçinin İş K. ve diğer kanunlardan doğan bütün hakları saklıdır. Dolayısıyla sendikal

Kitap Cafe Fotokopi

tazminata hak kazanan işçi, kıdem tazminatına hak kazanmışsa yahut başka bir tazminata hak kazanmışsa bunları da isteyebilir.

‼‼‼ Sendikal tazminata hükmedilmesi halinde İş K. 17/6 'da düzenlenen kötüniyet tazminatı uygulanmaz.

‼ Sendikal tazminatın hesabında dikkate alınacak ücret, işçinin son aldığı brüt ve çıplak ücrettir. Yani; vergi, sigorta primi gibi kesintiler yapılmadan önceki ücret esas alınır.

⇒ Sözleşmenin sendikal nedenle feshi iddiasıyla açılan davada feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverende, sendikal nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işçidedir.

⇒ İşçi, feshin geçersizliği ve işe iade talepleri olmaksızın doğrudan sendikal tazminat isteyebilir. İşveren işe tekrar alsa da almasa da bu tazminatı ödemek zorundadır.

⇒ Sendikal tazminat davası fesih bildiriminden itibaren 1 ay içinde açılmak zorunda değildir. Genel zamanaşımı süresi olan 10 yıl içinde sendikal tazminat davası açılabilir.

⇒ Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır. Silah altına alınış tarzının bir önemi yoktur. Sendika üyeliğinin askıda olduğu dönemde üyelikten doğan hak ve yükümlülükler söz konusu olmaz. Örn: İşçinin sendika faaliyetlerinden yararlanma, aidat ödeme ve ey verme gibi hak ve yükümlülükleri silah altında bulunduğu dönemde işlemez.

⇒ Sendika üyesinin, üyelikten dilediği zaman serbestçe ayrılabilmesi ve üye kalmaya zorlanamaması bireysel sendika özgürlüğünün gereğidir. Bu husus, Anayasa ile de düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır. Dolayısıyla bireyin bu özgürlüğü sendika tüzüğüne veya toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümler ile sınırlandırılamaz ve ortadan kaldırılamaz.

⇒ Üyelikten Çekilme; Üyenin e Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır. Üye, e Devlet üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle sendika üyeliğinden çekilmiş olur. Bunun için ayrıca sendikanın kabulüne gerek yoktur. Ayrıca çekilme bir miktar para ödeme koşuluna

Kiraz Çetin Özel Ders Notları

bağlanamaz. Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin, 1 aylık süre zarfında başka bir sendikaya üye olması halinde yeni üyelik, bu sürenin bitimi tarihinde geçerlilik kazanır.

*Burada belirtilen 1 aylık süre emredici niteliktedir, tüzük veya sözleşme ile değiştirilemez.

⇒ Yargıtay; üyelikten çekilen bir işçinin 1 aylık süre dolmadan başka bir sendikaya üye olup, yine bu 1 aylık süre dolmadan tekrar eski sendikasına üye olması durumunda;

* İlk sendikaya tekrar yapılan üyelik başvurusunu ve sendikanın da tekrar üyeliğe kabul etmesini, henüz üyelik sona ermeden sendikanın rızasıyla çekilme beyanının geri alınması;

* İkinci sendikadan çekilme beyanını ise üyelik başvurusunun geri alınması olarak yorumlamıştır. (Hoca da bu görüşe katılıyor.)

⇒ Çekilmenin hüküm ve sonuç doğuracağı 1 aylık süre içerisinde, işçinin üyelik başvurusunda bulunduğu sonraki sendika üyeliğinden de çekilerek bir önceki sendikasına yeniden üye olması halinde, sendika üyeliği kesintisiz bir şekilde devam eder.

!!! Üyeliğin ne zaman sona erdiği, kesintiye uğrayıp uğramadığı vs neden önemli? Çünkü, sendikalar arasından en çok üyeye sahip olan sendika, yetkili sendika sıfatına haiz olur. Dolayısıyla sendikaların yetki belirlenme esnasındaki üye sayılarının tespiti açısından bu durumlar önemlidir.

Sendika ve Konfederasyonların Katılma ve Birleşmesi:

⇒ STİSK 22'de düzenlenmiştir.

⇒ Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olurlar.

⇒ Hoca; Bu kanun hükmünden üyeliğin otomatik olarak geçtiği anlaşılmaktadır. Bu durum, sendikaya üye olma özgürlüğüne aykırıdır. Dolayısıyla açık veya örtülü olarak ihtiraz edilmediği takdirde katılınan veya yeni kurulan sendikanın üyesi olacakları şek-

Kişiye Özel Fotokopi

linde anlamak gerekir.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

⇒ İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisi, sadece toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen işçi sendikasına tanınmıştır. Sendika, işyerinde temsilci olarak atadığı üyelerinin kimliklerini 15 gün içinde işverene bildirir. Bunlardan biri baştemsilci olarak seçilir.

❗ STİSK, sendika temsilcilerinin işçiler tarafından seçilmesine imkan vermemiştir.

⇒ Temsilcilik görevi, sendikanın yetkisi devam ettiği sürece devam eder. Bu nedenle işyeri sendika temsilcisi atamış olan sendikanın toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi devam ediyorsa, bir diğer ifade ile yeni yapılacak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi devam ediyorsa yani aynı sendika yeni TİS'i de yapmaya yetkili ise, işyeri sendika temsilciliği de buna bağlı olarak devam eder. Yetki başka bir sendikada ise iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte sendika temsilcisinin görevi de sona erer.

⇒ Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olan yeni sendika, ancak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleştikten sonra temsilci atayabilir. Sendika, atadığı temsilciyi görevden alma ve değiştirme yetkisine sahiptir.

⇒ İşyeri sendika temsilcisinin, temsilcilik niteliğini kazanabilmesi için STİSK 6'da düzenlenen kurucular için aranan koşullara sahip olmaları gerekir.

⇒ Toplu iş sözleşmesinin süresi bitmeden bir başka sendikanın yetkisinin kesinleşmesi halinde, iki ayrı sendikanın temsilcileri aynı anda görev yapabileceklerdir.

⇒ İşyeri sendika temsilcilerinin görevi STİSK 27/3'te düzenlenmiştir. Buna göre; "İşyeri sendika temsilcisi ve baş temsilcisi; <u>İşyeri ile sınırlı olmak kaydı ile</u> işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile TİS'lerde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli.

Kitap Kurtarıcı Editörü

=)Ayrıca sendika temsilcisi yıllık ücretli izin kurulunda ve İş sağlığı ve güvenliği kurulunda görevlidir. Bunların dışında TİS, sendika tüzüğü ve yönetmelikleri ile de işyeri sendika temsilcilerine çeşitli görev ve yetkiler verilebilir.

=)Sendika temsilcisinin esas itibariyle görevi, işçi - işveren, işveren - sendika ve sendika - işçi arasında ilişkiyi kurmak ve işbirliğini sağlamaktır.

=) TİS yapma yetkisi kesinleşen sendikanın;

İşçi sayısı elliye kadar ise 1, elli - yüz arasında ise en çok 2, yüz ile beşyüz arasında ise en çok 3 kişiyi sendika temsilcisi olarak atayabilir.

İşçi sayısı beşyüz ile bin arasında ise en çok 4, bin bir ile ikibin arasında ise en çok 6, iki binden fazla ise en çok 8 kişiyi temsilci olarak atayabilir.

* Bu sayıların üzerinde temsilci atanacağı TİS ile kararlaştırılamaz.

=)Yargıtay; İşverenin doğrudan doğruya kimin temsilcilik sıfatının sona erdiğini belirleme yetkisi yoktur. Ancak sendikanın da işyerinde yasal sayıya uygun temsilci bulundurma zorunluluğu vardır. Sendika, temsilci atama ve onu görevden alma yetkisini yasaya uygun bir şekilde kullanmak ve sürdürmek zorundadır. Sendikanın bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde, işverenin temsilci sayısını yasal sayıya indirmesi için sendikaya bir başvuruda bulunması ve bu başvurunun sendikaca yerine getirilmemesi şartıyla atama listesindeki sonuncu kişi/lerin temsilcilik sıfatlarının sona erdiğinin kabulü adil bir çözüm şekli olacaktır.

=) Sendikanın atayabileceği temsilci sayısı, atamanın yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınmak suretiyle bulunur. Yargıtay yukarıda belirtilen kararını temsilci atadıktan sonraki işçi sayısındaki değişikliklerin temsilci sayısını değiştirip değiştirmeyeceği ihtilaflar üzerine vermiştir ve temsilci sayısının, işçi sayısına göre güncellenmesi gerektiğini düşünmektedir.

=)Hoca; İşçi sayısının azalması durumunda sendikanın temsilci sayısını azaltmak zorunda olmadığını, işçi sayısındaki değişikliğin temsilci sayısını etkilemeyeceğini düşünüyor. Yargıtay'ın bu yönde de kararları mevcuttur.

Kitap Dükkanı Çözüm Hukuk Fakültesi Öğrenci Topluluğu

=) Yargıtay; Sendika temsilcisinin görevinin yetki süresince devam edeceği şeklindeki düzenlemesinin gerçek amacı, temsilci sayısının yetki süresince aynı kalacağıdır.

=)Hoca; Sendika temsilcisi atamasının her yetki ile birlikte yenilenmesi ve o andaki işçi sayısı esas alınarak temsilci sayısının belirlenmesi gerekir.

=) 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 1 ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Bu süre hak düşürücü süredir. Dolayısıyla hakim de süreyi re'sen dikkate alır.

=)İşyeri sendika temsilcisinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ancak haklı nedenle feshedilebilir. Haklı nedenden anlaşılması gereken ise hem bağlı olduğu mevzuat hem de TBK'ya göre haklı neden sayılabilecek hallerdir. TBK'ya göre; İşverenden dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar da haklı sebep olarak kabul edilmelidir. Bu yüzden her somut olayda haklı nedenin bulunup bulunmadığı hakim tarafından tespit edilecektir. İşveren, fesih sırasında yazılı olarak bildirdiği haklı sebeple bağlıdır. Dava sırasında dayandığı haklı sebebi değiştiremez veya başka bir haklı sebep ileri süremez. İşveren, dayandığı haklı sebebi ispatlamakla yükümlüdür.

=) İşveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedemez.

=)Hoca; Geçerli neden sayılan durum veya olumsuzlukların sürmesi sonucu haklı neden sayılabilecek bir hale gelirse, işveren, temsilcinin işine son verebilir.

=)Fesih konusunda açılan dava basit yargılama usulüne göre yapılır. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay, kesin olarak karar verir.

=)Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşmesi tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir.

Kitap emrinize hazır

=) Temsilcinin işe iadesine karar verilmesi halinde, kararın kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içerisinde temsilci işe başvurursa, işveren işe başlatmasa da temsilcilik süresinin sonuna kadar iş ilişkisinin devam ettiği kabul edildiğinden, bu süreye ilişkin ücret ve diğer haklarının ödenmesine devam edilmesinin yanında, işveren, temsilcinin işyerine girerek temsilcilik faaliyetlerinde bulunmasına da engel olamaz. Bu haklar yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.

NOT: İşçi veya işverenleri temsilen sendikanın dava açma yetkisi, yasal temsil ilişkisine dayanır. Yasal temsil ilişkisi varsa temsilci adına sendika da dava açabilir.

İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanması ve Görevleri:

=) Sendika, işyeri sendika temsilcisini, "işyerinde çalışan üyeleri arasından" atayabilir. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı değişiklik yapamaz. Aksi takdirde değişiklik geçersiz sayılır. Değişiklik önerisini kabul etmeyen temsilci, çalışmadığı süre için ücret ve diğer haklarını TBK'nun işverenin temerrüdü hükümlerine göre işverenden isteyebilir.

=) İş sözleşmesi veya işyerinde yürürlükte bulunan TİS ile işverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapılabileceği kararlaştırılmış olsa da işveren, temsilcinin iş veya işyeri değişikliğini ancak temsilcinin yazılı onayı ile yapabilir. Yazılı onay alınmadan yapılan iş veya işyeri değişikliklerine ilişkin verilen talimatlara temsilcinin uyma yükümlülüğü yoktur. Bu sebebe bağlı olarak temsilcinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde 5TİSK 24'teki işyeri sendika temsilciliği güvencesi işlerlik kazanır.

=) Yargıtay; Yazılı muvafakati alınmadan ve geçerli bir sebebe dayanmayan işyeri sendika temsilcisine ilişkin ~~işlemin~~ işlemin iptaline ve temsilcinin eski işyerine iadesine karar vermiştir. Yargıtay; Sendika temsilcisinin işyeri değişikliğinin iptali için dava açabileceğine hükmetmiştir. Yargıtay; Temsilcinin işyerinin değiştirilerek ona baskı yapılmasını ~~taciz~~ psikolojik taciz olarak nitelendirmiştir.

KİTAP SOLOĞE FOTOKOPİ

=) Yargıtay ; İşyeri sendika temsilcisinin rızası almadan işyerinin değiştirilemeyeceğine ilişkin güvencesi olmasına karşın sendika üyesinin böyle bir güvencesi yoktur. Üyenin iş veya işyerinin değiştirilmesi işverenin yönetim hakkı kapsamındadır.

=) Yargıtay ; Sendika temsilcisinin temsilcilik görevini sona erdiren nakil işlemlerinin yapılması konusunda da STİSK 24'teki güvence hükümleri uygulanır.

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

=) İşçi sendikasının genel kurul dışındaki zorunlu organlarında görev alabilmek için öncelikle sendika üyesi olmak gerekir. Ayrıca kurucular açısından aranan ve STİSK 6'da düzenlenen koşullara haiz olmak gerekir. Yani ; fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilerden olmak ve bu maddede sayılan suçlardan hüküm giymemiş olmak gerekir.

=) Sendika şube veya bölge şubeleri zorunlu organlarına seçilebilmek için de STİSK 6'da düzenlenen kurucular için aranan koşullar aranır.

=) Emredici nitelikteki bu koşulların dışında, sendika tüzüğü ile ek bazı koşullar getirilebilir. Ancak bu koşullar kanundaki emredici koşullara ve sendika işi demokrasiye aykırı olamaz. Örn ; Sendika tüzüğüne TÜRK vatandaşı olma şartı konulamaz.

=) İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev olmak üyeliği sona erdirmez.

=) Yönetim kurulu üyesi seçilen ve işyerinden ayrılan, bir başka ifade ile sendika yöneticiliği nedeniyle iş sözleşmesini feshheden işçinin, işçi niteliği ortadan kalkmış olmasına rağmen, işçi sendikası üyeliği devam eder.

=) STİSK 6'da yer alan koşullara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir.

NOT : Genel kurul dışındaki organlarda görev alan kişilerin ; görev almadan önce STİSK 6'da belirtilen suçlardan biriyle hüküm giymeleri halinde görevleri mahkeme kararıyla sona erer. Görevi aldıktan sonra hüküm giymeleri halinde görevleri

KİTAP EKİ BİRİNCİ FOTOKOPİ

kendiliğinden sona erer.

⇒ İşçi Kuruluşu Yöneticiliği Güvencesi ⇐

⇒ Bu güvenceden yalnızca yönetim kurulu üyeleri yararlanacak olup, disiplin ve denetleme kurulu üyelerinin böyle bir güvencesi yoktur.

⇒ İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi kural olarak askıda kalır. Ancak yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshederek kıdem tazminatını alabilir.

⇒ Yönetici ayrıca, yöneticilik süresi içerisinde istediği bir zamanda da iş söz. feshedebilir. Bu durumda kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

* Yönetici; kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade eder.

‼‼‼ Askıda kalan sözleşmeye dayanarak tekrar işine dönmek isteyen yöneticinin yöneticilik görevinin tüzel kişiliğin sona ermesi, seçime girmeme, yeniden seçilememek veya kendi isteğiyle sona ermiş olması gerekir. Sendika yöneticisinin görevinin, görevi ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olması durumunda (STİSK 9/5) nedeniyle sona ermesi halinde, yöneticilik güvencesi uygulama alanı bulmaz.

⇒ İşçi, yöneticilik görevinin sona ermesinden itibaren 1 ay içerisinde işe alınmak için işverene başvurmak zorundadır. Başvuru üzerine işveren işçiyi işe başlatmazsa iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Dolayısıyla işçiye kıdem tazminatı ödemesi gerekir.

⇒ Hoca; İşveren tarafından işe başlatılmayan eski yöneticinin iş güvencesinin kapsamında olması kaydıyla işe iade davası açabilmesi gerekir.

⇒ Yöneticilik görevi; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteğiyle çekilmek nedenleri dışında başka bir nedenle sona eren sendika yöneticisine (bu nedenler sınırlı sayıdadır)

KİTAP AKİTSİZ e-TOPLUM

başvurusu halinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önüne alınır. Ayrıca fesih anında emsalleri için geçerli ücret ve diğer hakları üzerinden ödeme yapılır. İşçinin ayrıca iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

⇒ Hoca; Kanunda sayılan nedenler dışında yöneticiliği sona eren ve iş sözleşmesi askıda olan işçinin iş sözleşmesini feshettiğini ve bu feshin işçi tarafından yapılmasına rağmen kıdem tazminatına hak kazandıran istisnai bir fesih olduğunu kabul etmek gerekir.

⇒ İşverenin tekrar işe alma yükümlülüğünün doğabilmesi için işyerinde boş yer bulunması zorunlu değildir. Yargıtay; "Boş yer bulunması zorunludur."

⇒ Yöneticilik görevi sona eren işçinin 1 ay içerisinde tekrar işe başlamak için işverene başvurması halinde işveren, talep tarihinden itibaren 1 ay içerisinde işçiyi o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler, süresi içinde başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

*Hoca; Bu kanun maddesinde geçen "o andaki şartlarla" ifadesi, işçinin işinden ayrı kaldığı süre içerisinde, işyerinde TİS ile getirilen tüm haklardan yararlanacağını ifade eder. Ancak bu haklardan yararlanabilmesi için STİSK 39 da öngörülen koşulların bulunması gerekir. Yani; yöneticilikten ayrılan işçinin TİS'e taraf olan işçi sendikasının üyesi olması gerekir.

⇒ SSK'dan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak 1 yıl içerisinde aynı işkolunda çalışmaya devam edenler veya ara verdikten sonra 1 yıl içinde çalışmaya başlayanlar ile konfederasyon, sendika ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık ya da malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.

Yargıtay; Bu düzenlemeler çerçevesinde emeklilik durumunda sendika üyeliğinin f

KİTAP AKTİFASİYER TOPLULUĞU

yıl daha devam edeceği tartışmasızdır. (Hoca da bu görüşe katılıyor.)

Mal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü :

⇒ Mal bildiriminin yönetim, denetim ile komisyon üyeliklerine atanmalarda göreve başlama tarihini izleyen 1 ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmesi zorunludur.

⇒ Yönetim, denetim ve komisyon üyeliklerine atananlar, bunların eşleri ve velayet altında bulunan çocuklarına mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir.

⇒ Göreve başlama tarihinden itibaren 1 ay içinde mal bildiriminde bulunmayana Bakanlık tarafından ihtarda bulunulur. İhtarın kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde mazeretsiz olarak bildirimde bulunmayana 3 aya kadar hapis cezası verilir. Soruşturma ile ilgili olarak verilen süre zarfında mal bildiriminde bulunmayana 3 aydan 1 yıla kadar hapis cezası verilir.

NOT : Yöneticilikten ayrılan işçinin kıdem tazminatı talebiyle işverene başvurduğu tarih işçinin iş sözleşmesini feshettiği tarih olarak kabul edilir. Kıdem tazminatı, başvuru tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır. Emsal ücret, görevden ayrılan yöneticinin, yönetici seçildiği tarihteki görevi ve kıdemi yönüyle aynı konumdaki bir başka işçinin, yöneticinin sözleşmesinin feshedildiği tarihte aldığı ücret ve ekleridir.

⇒ Yöneticilikte geçen süre işçinin kıdemine dahil edilemez.

Profesyonel Yönetici : İşyerinden ayrılıp, sendikadan ücret alarak çalışan yöneticiye denir.

Amatör Yönetici : Yönetici seçildiği halde işyerinden ayrılmayan, çalışma saatleri dışında sendikada çalışan ve sendikadan ücret almayan yöneticiye denir.

‼ İşyeri sendika temsilcisinin güvencesini düzenleyen STİSK 24, amatör yöneticiler hakkında da uygulanır.

KİTAP & KİRTASİYE GÖLGE

=) Yargıtay; Yöneticilik güvencesinden yoraclanarak işe iade talebinde bulunabilmek için yöneticiliğin; yeniden seçilememek, tüzel kişiliğin sona ermesi, seçime girmemek veya kendi isteğiyle yöneticilikten çekilmek durumlarından biriyle sona ermesi gerekir. Dolayısıyla yöneticilik görevi sona ermemiş olan, sadece profesyonelliği iptal edilen kişinin sendika yöneticiliği güvencesinden faydalanması mümkün değildir.

=) Hoca; Profesyonel sendika yöneticiliği sona eren kişinin tekrar işe dönmesi ve yöneticilik görevini amatör olarak yerine getirmesi sağlanmalıdır. Bu durumda olanların yargıtay kararında belirtilen dört hâl gibi değerlendirilmesi ve işveren tarafından işe başlatılması gerekir. İşveren 1 ay içerisinde işe başlatmadığı takdirde iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Ancak profesyonel yönetici seçildiğinde veya yönetici olarak görev yaptığı dönemde iş sözleşmesini feshetmiş ise görevine geri dönmesi mümkün değildir.

NOT: Profesyonel yöneticilik; Sendika genel kurulunun o yöneticiliğin amatör olarak yürütülmesi kararını alması durumunda iptal edilmiş olur.

SENDİKA GENEL KURULU

=) Sendika genel kurulu, sendikaların en üst düzeyde yetkiye sahip olan, sendika içi demokrasinin yaşandığı organıdır. Sendika ve konfederasyonun ilk genel kurulu tüzel kişilik kazanmasından başlayarak, şubelerin ilk genel kurulu ise kurulmalarından itibaren 6 ay içinde yapılır. Bu süre emredici ve sınırlayıcıdır. Sendikalar; kurucularının sendikanın merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır.

=) Altı aylık süre içinde, ilk genel kurul toplantısının kurucu yönetim kurulu tarafından yapılmaması halinde, üyelerden birinin veya durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın başvurusu üzerine iş mahkemesi kararı ile yönetim kuruluna işten el çektirilir. Ayrıca mahkeme genel kurulu toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmek için bir veya üç kayyım

KİTAP SURİNSİ GÖKÇE İŞLETİM

tayin eder.

=) Sendikaların ilk genel kurul toplantısından sonra varsa tüzüklerinde belirtilen tarihte yoksa kanunda belirtilen tarihlerde yapılan toplantılara olağan genel kurul toplantısı denir.

=) Yargıtay ; Olağan genel kurul "kanunda ve daha kısa süre belirlenmesi kaşulu ile tüzükte belirlenen sürelerde düzenli olarak yapılması zorunlu olan ve yapılması için bir sebebin ortaya çıkmasının gerekli olmadığı genel kurul toplantıları" şeklinde belirtilmiştir.

=) Genel Kurul en geç 4 yılda bir toplanmalıdır. Bu süre nispi emredici niteliktedir. Dolayısıyla tüzükte daha kısa süreler belirlenebilir.

=) Yargıtay ; Tüzükte genel kurulun yapılması için aşağıcı bir süre belirlenmiş ancak azami bir süre belirlenmemiş ise genel kurul aşağıcı süreden sonra ancak kanunda belirtilen azami süreden önce yapılmalıdır.

‼‼‼ Tüzükte, kanunda yer alan dört yıllık süreden daha geç bir süre kararlaştırılamaz.

Genel Kurulun Oluşması :

=) Genel kurul üyelerin bir araya gelmesiyle oluşur. Ancak sendikaların üye sayılarının oldukça fazla olması toplantı yapılmasını imkansız hale getirmektedir. Bu nedenle üye sayısı çok olan sendikanın genel kurulları da delegelerden oluşur. Eski kanun genel kurulun delegeden oluşması için en az 1.000 üye, yeni ararken STİSK ile bu konu ile alakalı bir sayı belirtilmemiş, sendika tüzüğüne bırakılmıştır. Ancak kanunda ; " Tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyecek hükümler konulamayacağı" belirtilmiştir.

=) Doğal Delege : Tüzük yoluyla delege olarak atanan kişiler, doğal delegelik sıfatını taşır. Yani doğal delegelik, seçimle belirlenmemiş delegeliktir.

Delege sıfatı, bir sonraki genel kurul için yapılacak delege seçimine kadar devam eder. Ayrıca sendika ve konfederasyonlar ile şubelerin yönetim, denetim

GÖRKEM KİTAPEVİ & FOTOKOPİ

ve disiplin kurulu üyelerinin bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılmaları öngörülmüştür. Yani yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyeleri kanunla belirlenmiş doğal delegelerdir.

=) Sendikaya üye olan herkes delege olabilir. Bu nedenle sendika tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz.

=) Hoca; Tüzüğe konulacak hükümle kanunda belirtilen üyeler dışındaki kimselerin doğal delege olarak belirlenmesinin veya tüzükle yönetim kuruluna doğal delege belirleme yetkisi verilmesinin imkanı yoktur.

=) Delege seçimi genel kurulda yapılabileceği gibi genel kurul dışında da yapılabilir. Genel kurulda yapılacak delege seçimini STİSK 14 düzenlerken genel kurul dışında yapılan delege seçimini STİSK 16 düzenlemiştir.

=) Yargıtay; "Olağanüstü genel kurulda usul ve yasaya aykırı bir durum bulunmadığından, seçilen denetleme kurulu üyelerinin olağan genel kurula tâbi delege olarak katılımında da hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır"

=) Delegenin genel kurulda seçildiği durumlarda seçime ilişkin hukuka aykırılık iddiaları STİSK 15'e göre incelenirken delegenin genel kurul dışında seçildiği durumlardaki seçime ilişkin hukuka aykırılıklarda STİSK 16/2 uygulanır. Seçimlere ilişkin hukuka aykırılıklarda iptal davası İş mah. açılır.

Olağanüstü Toplantı:

=) Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli görüldüğü hallerde yada genel kurul üye veya delegelerinin 1/5 'inin yazılı isteği üzerine 60 gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibariyle olağan genel kurul toplantı tarihine 6 aydan az bir süre kalması halinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak, istekte konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır.

=) Hoca; Olağanüstü genel kurul "gerekli görülen hallerde" talep edilebilecektir. Gerekli görülen hâl, acil ve bekleyemez hâl olarak anlaşılmalıdır.

Kitap Kırtasiye Fotokopi

=) Yargıtay ; Olağanüstü genel kurul ancak genel kurulun olağanüstü toplanmasını gerektirici nitelikte objektif ve ciddi sebeplerin bulunması halinde söz konusu olan istisnai nitelikteki genel kuruldur.

=) Hem olağan hem de olağanüstü genel kurula çağrı yetkisi yönetim kurulundadır. Dolayısıyla denetleme kurulu veya genel kurul üyelerinin 1/5 i bu konudaki taleplerini yönetim kuruluna yapmak zorundadır. Hoca ; Yönetim kuruluna başvurulmadan doğrudan mahkemeden olağanüstü genel kurul istenemez.

NOT ; Yargıtay ; üye sayısının %10 undan fazlasının delege bulunmadığı dikkate alınmadığı olayda genel kurulun iptaline karar vermiştir.

=) Genel kurul üye veya delegelerinin 1/5 inin genel kurulu toplantıya çağırma yetkisi kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle öngörülen bu 1/5 lik oran tüzük hükümleri ile arttırılamaz veya bu yetki ortadan kaldırılamaz. Ancak bu oran tüzükle azaltılabilir. Ör ; 1/10 un talebiyle genel kurulu toplantıya çağırma yetkisi verilebilir.

=) 1/5 üye veya delegenin olağanüstü genel kurul yapılması yönündeki başvurusunun yönetim kurulu tarafından şekil ve esas bakımından incelenip incelenemeyeceği tartışmalıdır. Hoca ; Yönetim kurulunun, olağanüstü genel kurul toplantısı başvurusu üzerinde yapacağı incelemeyi, şekli incelemeyle sınırlandırmamak gerekir. Yapılan başvuru TMK 2 de düzenlenen dürüstlük kuralına uygun olmadığı takdirde yönetim kurulu başvuruyu geri çevirebilmelidir. Kaldı ki, yönetim kurulunun genel kurulu çağrı yetkisini keyfi olarak kullanması da mümkün değildir. Böyle bir durumda yönetim kurulunun red gerekçeleri yargısal denetime tabidir.

=) Genel kurula çağrı usulünü ihlal eden kuruluş veya şube yönetim kurulu na STİSK 12/6 uygulanır. Kısaca yönetim kuruluna el çektirilip bir veya üç kayyım mahkemece tayin edilir. Hocaya göre ; Bu konudaki mahkemeye başvuru süresi kanunda düzenlenmediğinden dernekler kanununda uy-

KİTAP ÖNİZLEME TÜRKOPİ

çalışan 1 aylık hak düşürücü süre uygulanır.

⇒ Yargıtay; 1/5 'lik üye veya delegenin yönetim kuruluna olağanüstü toplantı başvurusunda bulunduktan sonra başvuruda bulunan üyelerin bir kısmı başvurularını geri çeker ve bu çekme sonucunda geriye kalan başvuru sahipleri 1/5 'ten az ise yönetim kurulunun çağrı zorunluluğu ortadan kalkar. Ancak, aynı durum yönetim kuruluna değil de aynı taleple mahkemeye başvurulduğunda gerçekleşirse; dava açıldıktan sonra bu taleptен vazgeçmeleri, dava sonucunu etkilemeyecektir.

⇒ Hoca; 1/5 oranında üye veya delegenin olağanüstü toplantı talebine karşılık yönetim kurulunun genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırması halinde, artık bu talebin geri alınmaması gerekir. Ancak yönetim kurulu henüz genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırmamış ise, talep geri çekilebilir.

⇒ Genel kurulun iptali davası STİSK 15/2 'ye tâbidir. Bakanlık veya kuruluş veya şubesinin üye ve delegeleri genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren 1 ay içinde dava açabilir.

⇒ Şube genel kurulunun iptali için sendika tüzel kişiliğine karşı dava açılır. Zira şubelerin dava ehliyeti yoktur. Bu durumda şube yöneticilerinin davaya teşkili sağlanarak şubelere savunma hakkı verilmelidir. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir.

⇒ Yargıtay; Genel kurulda alınan kararların tümü iptal edilebileceği gibi bir kısmı da iptal edilebilir. Önemli masraf gerektiren, zaman ve iş kaybına neden olan genel kurulların sonuca etkili olmayan hukuka aykırılık hallerinde tüm sonuçları ile iptaline karar verilmemesi gerekir.

⇒ STİSK 15/2 'ye göre genel kurul kararının iptalinin istenebilmesi için;

1.) Kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılmış olması

KİTAP ÖRGE & FOTOKOPİ

2-) Seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük yapılmış olması

3-) Genel kurul toplantısında kanuna aykırı uygulama yapılmış olması gerekir.

Bu iddialarla, işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itiberen 1 ay içerisinde dava açılabilir. Temyiz halinde Yargıtay'ın kararı kesindir.

Genel Kurul Toplantı ve Karar Yeter Sayısı :

⇒ STİSK 13'te düzenlenmiştir. Genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Ancak tüzükte daha yüksek bir yeter sayısı belirlenebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok 15 gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının 1/3 ünden az olamaz.

⇒ Genel kurulun karar yeter sayısı da toplantıya katılan üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı, üye veya delege tam sayısının 1/4 ünden az olamaz.

*** Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse ; Tüzük değişikliği, Fesih, Birleşme, Katılma, Üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, Üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hallerinde karar yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur.

TASFİYE :

Tasfiye ; Tüzel kişiliği sona eren sendikanın malvarlığının aktif ve pasifiyle tespiti ile ilgili hukuki ilişkilerinin kesilmesi işlemleridir.

Fesih halinde tasfiye tüzük hükümlerine göre yapılır. Tüzükte hüküm yoksa TTK hükümlerine göre yapılır.

Tasfiye işleminden sonra tahsis yapılır. Böylelikle tasfiye sonucunda geriye kalan malvarlığının nereye devredileceği belirlenir. Tahsis, STİSK 32'de emredici olarak düzenlenmiştir. Para ve mallar, bu maddede belirtilenler dışında birine devredilemez ve feshedilen kuruluşun üyeleri arasında paylaştırı-

Emre Erdoğan Efe Tozan

lamaz. (Tasfiye tüzüğe göre yapılır. Tüzükte hüküm yoksa TTK'ya göre yapılır. Tasfiye sonucunda yapılan tahsis işlemi ise emredici olarak STİSK 32'ye göre yapılır.)

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

⇒ Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. STİSK 34'te düzenlenmiştir.

⇒ İşletme Toplu İş Sözleşmeleri : Bir gerçek veya tüzel kişiye yahut bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir. İşyerlerinin bu kapsamda işletme sayılabilmesi için öncelikle aynı işkolunda olması ve aynı kişiye ait olması gerekir. Bu işyerlerinin kamu veya özel olmasının bir önemi yoktur. Ayrıca işyerleri arasında herhangi bir teknik bağlılık aranmaz. (Bu sözleşme, TİS'lerin özel bir tipidir.)

⇒ Çerçeve Sözleşme : Yeni bir TİS'dir.

✱ Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmedir.

✱ Çerçeve Sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler içerebilir.

✱ Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az 1, en çok 3 yıl için yapılır.

⇒ İşletme niteliğinin bulunup bulunmadığına ilişkin davalar TİS açısından bekletici mesele yapılmalıdır. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir.

Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1 'inin üyesi bulunması koşuluyla işçi sendikası, TİS'in kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise %40 'ının kendi

KİRAZ AMİRTAŞİYE GÖLGE EĞİTİM

üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme TİS yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve %40 çoğunluk buna göre hesaplanır.

ÖR: Kurulu olduğu maden sektöründe çalışan tüm işçilerin %1'inden fazlasının üye olduğu Maden İş Sendikası; Soma Maden A.Ş'nin işçilerinin %40'ından fazlasının kendi üyesi olması şartıyla Soma Maden A.Ş bünyesinde bulunan madenlerde çalışan işçileri kapsayacak şekilde tek bir TİS yapabilir.

Grev Ve Lokavt:

⇒ Grev kararı, bir işyerini ilgilendiren uyuşmazlıklarda sadece bu işyerini kapsar. İşletme toplu iş sözleşmesi yapılması gereken işyeri açısından grev kararının işletmenin bütünü açısından ele alınması gerekir.

⇒ Bazı işyerlerinde grev yapılması yasaktır. Bu yasakların kapsamı STİSK 62/1'de belirtilmiştir. Kısaca belirtmek gerekirse; Su, elektrik, doğalgaz, Cenaze, Milli Savunma Bakanlığı, Sahil Güvenlik ve Jandarma Genel Komutanlığında, İtfaiye ve hastane işlerinde grev yapılması yasaktır. İlaç üretilen fabrikalarda bu yasak yoktur.

⇒ Yargıtay; kapsamındaki işyerlerinin bazılarında grev yasağı bulunan işletmeler açısından; kapsamındaki grev ve lokavt yasağına girmeyen işyerleri ve işler için grev kararı alıp uygulayabilecektir.

İşyerinin Veya Bir Bölümünün Devri:

⇒ İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı iş kolunda giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

⇒ Devralan işverenin işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; dev-

Kara Kalem Özel Ders Notları

alınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olacak devam eder.

Örn: X inşaat firmasını devralan Y holding açısından değerlendirme yapacak olursak;

→ Y holdingin kendi bünyesinde toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde X inşaat firmasında uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Yani üstünlük devralan işverenin işyerinde uygulanan TİS'ne verilecek, devredilen işyerinde uygulanan TİS, iş sözleşmesi olarak varlığını sürdürecektir.

→ Y holdingde uygulanan bir TİS olmaması halinde ise yeni bir TİS yapılıncaya kadar X inşaatta uygulanan TİS, yine TİS hükmü olarak devam eder.

=) Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence satın alınması (devralınması) durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer. Ancak bunun için taraf sendikaya üye olma, dayanışma aidatı ödeme ya da sendikanın yazılı onayı koşullarının da gerçekleşmesi gerekir. Devralan işyerinde uygulanan TİS varsa, devralanın diğer işyerlerinde uygulanan TİS burada da TİS olarak uygulanır. Devralan işyerinde önceden uygulanan TİS ise iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam eder.

=) Bir gerçek veya tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği hükme bağlanmıştır. (STİSK 34/2)

=) Yaptığı; Aynı AŞ bünyesinde bulunan farklı şehirlerde aynı işkolunda bulunan işyerlerinin, bu işyerlerini içine alan işletme seviyesinde bir TİS yapılması mümkündür. ‼‼ "İşletme" kavramı bölünecek işyerlerinde,

KİTAP AKINTAŞ EĞİTİM

işyerlerinin her birinde "işyeri" seviyesinde TİS yapılamaz.

⇒ Hoca; STİSK 34/2 emredici bir hükümdür. Dolayısıyla yetki aşamasında Bakanlık, yetki itirazı aşamasında İş mahkemesi bu hükmü kendiliğinden araştırmak zorundadır.

⇒ İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girmeyen ve ayrı işkolunda giren işyerlerinin yetki tespitinde dikkate alınmayacakları kuşkusuzdur. Ancak Yargıtay aksi yönde karar vermiştir.

⇒ Emredici nitelikte olan STİSK 34/2 hükmüne rağmen, işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alması gerekirken işyeri veya işyerleri hakkında işyeri toplu iş sözleşmesi yapılırsa, söz konusu sözleşme geçersizdir.

⇒ Yargıtay; İşletme TİS yapılması gerekirken işyeri TİS yapılması durumunda sözleşmenin geçersizliğinin kabulü gerekir. Ancak eski kanun döneminde yapılan sözleşmeler de süreleri dolana dek geçerli kabul edilmelidir.

⇒ İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan bir işyerinin, yetkinin kesinleşmesinden sonra, başka bir işverene devredilmiş olması halinde, devredilen işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alamaz.

⇒ Yargıtay; Devir halinde devredilen işyerinin TİS yapma yetkisi, devredilen işyerinde devam eder. Yargıtay'ın bu görüşü kabul görmemiştir. Nitekim TİSGLK m.8'de; "İşyerinin devri dolayısıyla işverenin değişmesi ile işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceği ve o işyerinde çalışan kapsam içinde olan işçilerin TİS ile getirilen düzenlemelerden yararlanmaya devam edecekleri" hükme bağlanmıştır.

⇒ Hoca; Bir işletme toplu iş sözleşmesinin yetkisinin kesinleşmesinden sonra bu yetki kapsamındaki işyerlerinden birinin başka bir işverene devrinin kural olarak muvazaalı bir işlem kabul edilmesi, geçerli bir nedene dayanmadığı takdirde devrin hükümsüzlüğüne karar verilmesi gerekir. Devir geçerli ise bu durumda devralan işveren yapılan tespitle bağlıdır. Ancak devredilen veya

kapatılan işyeri dışında tek işyeri kalmakta ise, faaliyetini sürdüren işyeri için ayrıca işyeri toplu iş sözleşmesi için prosedür yeniden başlatılmalıdır.

Grup Toplu İş Sözleşmeleri

⇒ STİSK ; Toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri toplu iş sözleşmesi esasını benimsemiştir. STİSK 34/1 ; "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir." Bunun sonucu olarak, işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin her işyeri için ayrı ayrı yapılmasında bir zorunluluk bulunmadığı gibi, birden fazla işyeri için meydana getirilecek sözleşmede işyeri sayısı bakımından da bir sınırlama söz konusu değildir. Yeter ki, işçi sendikasının sözleşmenin kapsamına girecek işyerlerinin her biri için ayrı ayrı TİS yapma yetkisi bulunsun.

⇒ Grup Toplu İş Sözleşmesi ; İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini ifade eder.

⇒ İşçi ve işveren sendikaları birbirlerini grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamaz.

⇒ İşçi sendikasının her bir işyeri açısından yetki belgesine sahip olması kaşuluyla, bu işyerlerinin işverenlerinin üyesi olduğu işveren sendikası ile grup toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

⇒ Farklı işveren sendikalarına üye olan işverenlere ait işyerleri için tek toplu iş sözleşmesi yapılamaz. Her işveren sendikası ile ayrı toplu görüşme ve ayrı toplu iş sözleşmesi yapılması gerekir. Ayrı yapılmamış olsa dahi her işveren için yapılmış ayrı işyeri TİS söz konusu olur.

⇒ Bir işçi sendikasının, işveren sendikası ile yapmak istediği grup toplu iş sözleşmelerinin görüşmeleri sonunda uyuşmazlık çıkması halinde, işçi sendikası uyuşmazlık kapsamında yer alan tüm işyerlerini kapsar şekilde grev kararı alabileceği gibi, bazıları hakkında da grev kararı alabilir.

Kitap Fotokopi Çözüm Fotokopi

=) Grup toplu iş sözleşmesinde grev kararı hangi işyeri veya işyerleri için alınmışsa, lokavt kararı da ancak o kapsamda olacak, onun dışına taşamayacaktır.

=) Grup toplu iş sözleşmesi kapsamında grev ve lokavt yasağı bulunan işyerleri yanında yasağın bulunmadığı işyerleri de olabilir. Bu durumda taraflar arasında toplu görüşmeler veya arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanırsa, meydana getirilen sözleşme tüm işyerleri hakkında hüküm ifade eder. Anlaşma sağlanamazsa grev ve lokavtın yasak olduğu işyerleri hakkında Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilir. Diğer işyerleri hakkında ise grev kararı alınabilir. Böylelikle, biri Yüksek Hakem Kurulu tarafından meydana getirilen iki ayrı TİS söz konusu olur.

=) Sözleşme kapsamındaki tüm işyerleri açısından yasak bulunuyorsa toplu görüşme ve arabuluculuk aşamasından sonra, süresi içinde hem işveren sendikası hem işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir.

YETKİ

=) TİS yapma ehliyetine sahip kişi ve kuruluşların belirli yürürlük alanına sahip TİS yapabilme iktidarına TİS yetkisi adı verilir.

=) Yargıtay; Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olacak kişi ve kurumları belirtir. TİS işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılabilir. Dolayısıyla örgütlenmemiş işçi toplulukları TİS'e taraf olamazlar. Taraf olma hakkı olmayan kişi ve kuruluşlarca yapılan TİS'leri hükümsüzdür. Hükümsüzlük taraflar yahut 3. kişilerce her zaman ileri sürülebilir. Yargıç kendiliğinden de göz önüne alabilir.

=) TİS'nin tarafı olabilmek için, sadece TİS ehliyetine haiz olmak yeterli değildir. Bunların yanısıra yetkiye de sahip olmak gerekir.

=) İşçi sendikasının TİS yetkisine sahip olması için gereken koşullar;

1-) İşçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1'inin bu sendikanın üyesi olması gerekir.

KİTAP GÖLGE EDİTÖRİ

2.) Sendikanın TİS yapmak istediği işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise %40 'ının bu sendikanın üyesi olması gerekir.

▼▼▼ <u>İşletme İçin :</u> O iş kolunda çalışan işçilerin %1 'i + TİS yapılmak istenen işletmenin %40 'i, ilgili sendikaya üye olmalıdır.

▼▼▼ İşyeri için : O iş kolunda çalışan işçilerin %1 'i + TİS yapılmak istenen işyerinin yarısından fazlası TİS yapma yetkisi isteyen sendikanın üyesi olmalıdır.

=) <u>Yargıtay ;</u> "İşletmelerdeki %40 'ın belirlenmesinde işletmenin farklı illerdeki üretim, dağıtım, depolama, pazarlama faaliyetlerinin tamamında çalışan işçiler, yetki tespitinde dikkate alınır." STİSK 41/2 'de bu yönde hüküm altına alınmıştır.

=) Yetki tespiti için görevli olan makam Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. Başvuru <u>yazılı olarak</u> TİS yapmak isteyen işçi veya işveren sendikasınca Bakanlığa yapılır. (Yine TİS yapmak isteyen İşveren sendikası üyesi olmayan işveren de bu başvuruyu yapabilir.)

=) TİS yapma yetkisi için uyulması gereken süreler STİSK 35/4 'te düzenlenmiştir. İşyerinde yürürlükte olan bir TİS yoksa bu başvuru her zaman yapılabilir. Yürürlükte bir TİS var ise bu başvuru, bu TİS'nin bitiminden önceki 120 gün içinde yapılmalıdır. Bu süreden önce yapılan başvuru, Bakanlıkça reddedilir.

=) 120 günlük süre içinde yeni bir TİS yapılırsa, bu yeni yapılan TİS, yürürlükte olan TİS 'in süresinin bitiminde yürürlüğe girer. Zira bir işyerinde aynı zamanda birden çok TİS yapılamaz ve uygulanamaz.

=) Yapılacak yetki başvurusunda Bakanlığa yapılacak ilk inceleme başvuruyu yapan sendikanın TİS yapmak istediği işyerleriyle aynı iş kolunda kurulup kurulmadığıdır. Kurulmaması durumunda Bakanlık yetki tespiti talebini reddeder. (STİSK 34/4)

KİTAP ÖNİ GÖLGE FOTOKOPİ

=) İşletme toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alabilecek işyerlerinin bir-sinde dahi TİS varsa ve TİS'in süresinin dolmasına 120 günden fazla süre bulunuyorsa, başvuru tamamen reddedilir.

=) Tüm bunlardan sonra Bakanlık, bu işkolunda çalışan işçilerin en az %1 inin başvuran işçi sendikası üyesi olup olmadığını araştırır. Bu tespit, her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanacak istatistiklere göre yapılır. Yetki belgesi alan sendika, daha sonra yayınlanacak istatistiklerden etkilenmez.

!!! Yetki tespiti için yapılan başvuruda işyerinde çalışan mevsimlik işçiler ile kısmi süreli çalışanlar da işyerinde çalışanlar sayısında dikkate alınırlar. Ancak işveren vekili sayılan kişiler, çıraklar, işyerinde mesleki eğitim görenler (öğrenciler), stajyerler ve sözleşmeli personeller bu sayının tespitinde göz önünde tutulmaz. Ayrıca çalışan tespitinde, işyerinin süreklı veya süreksiz iş olmasının bir önemi yoktur.

*** Başvuru tarihinden sonra sendikanın üye sayısının azalması veya hiç kalmaması yetki tespitini etkilemez.

=) Yargıtay; İşyerinde yürürlüğü sona ermiş TİS'e göre kapsam dışı personel olan kişiler de çoğunluk tespitinde dikkate alınırlar. (Hoca da bu görüşte)

=) Yargıtay; Sendikanın yetki için Bakanlığa başvurduğu tarihte kesinleşen işe iade kararı ile işe başlamak için işverene başvuran ve aynı gün işveren tarafından işe başlatılmayacakları bildirilen işçiler de yetki tespitinde işyerinde çalışıyor gibi değerlendirilirler.

=) Yargıtay; Asıl İşveren - Alt işveren ilişkisinde bu ilişkinin muvazaalı olduğunun tespitinde dahi bu işçilerin çoğunluk hesabında dikkate alınması gerektiği görüşündedir.

İki sendika farklı tarihlerde aynı işyeri için yetki başvurusunda bulunursa önceki başvuru hakkında karar verilmeden ikinci başvuru için karar verilmez.

İRFAN ORTAÇ ÇÖLGE KİTAPÇILIK & YAYINCILIK

=)Başvuru sonrası prosedür STİSK 42/2 ve 42/3 'te düzenlenmiştir. Burada düzenlenen 6 iş günlük sürelere uyulmamasının hukuki yaptırımı kanunda düzenlenmemiştir.

=) Alt işverenin çalıştırdığı işçiler TİS yetkisi açısından çoğunluk tespitinde göz önüne alınmaz. Ancak daha önce de dediğimiz gibi asıl işveren - alt işveren işçileri arasında muvazaa durumu söz konusuysa dikkate alınırlar. Yargıtay da bu konuda aynı düşünüyor.

Olumsuz Yetki Tespiti : Bakanlık tarafından, başvuruda bulunan sendikanın çoğunluğunun bulunmadığının tespit edilmesi halinde, bu sonuç başvurun alındığı tarihten itibaren yalnızca başvuruda bulunan sendikaya bildirilmesine denir. (Başvurunun alındığı tarihten itibaren 6 iş günü içinde bildirilir.) Sendika olumsuz yetki tespitine karşılık 6 iş günü içinde dava açabilir. İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması halinde, itiraz incelenmeksizin reddedilir.

=)Yargıtay ; Mahkeme tarafından sendikanın yetkili olduğunun tespiti halinde ve bu tespitin kesinleşmesi halinde sendikaya yetki belgesi verilir. Mahkemece, davanın tespit tarihinde işkolu barajını sağlayan işçi sendikalarına ihbar edilmesi ve bu sendikaların davaya katılmaları halinde bildirecekleri deliller toplandıktan sonra bir karar verilmesi gerekir.

=) Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan ve ilgililere bildirilen yetki tespitine karşı itiraz yolu STİSK 43 'te düzenlenmiştir. Ancak kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin %1 'ini temsil edemeyen sendika, işkolu itirazında bulunamaz.

=)Görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetki itirazını çözmekle yetkilidir. Buna göre ;

İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü 'nün,

KİTAP GÖLGE & KURTASİYE & FOTOKOPİ

İşletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün

Aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün

Birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.

=) Yetki tespitine itiraz; taraflardan biri veya her ikisi tarafından her konuya ilişkin yapılabilir.

=) 6 iş günü olan itiraz süresi hak düşürücü süredir. Bu süre içinde itiraz edilmemesi halinde, STİSK 42'ye göre başvuruda bulunan işçi sendikasının yetkisi kesinleşir ve kendisine Bakanlıkça yetki belgesi verilir. (Yargıtay in kararları da bu yöndedir.)

=) Yetki tespitine ilişkin prosedür STİSK 43'te düzenlenmiştir. İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Aksi takdirde mahkemeye yapılan itiraz başvurusunun reddi gerekir.

=) Mahkeme, itirazı haklı bulduğu takdirde sadece yetki tespiti kararını iptal eder. Mahkemenin ayrıca yetkili sendikayı tespit etme yetkisi yoktur. (Yargıtay)

NOT: Bakanlığın; ülke çapındaki ilgili işkolunda çalışanların %1'inin üyelik tespitine karşı itiraz STİSK 41/6'ya göre yapılır. Bakanlığın istatistiklerine itiraz, yayımlanmasından itibaren 15 gün içinde Ankara İş Mahkemesinde yapılır. Kesinleşen istatistik, tüm sendikalar için uygulanır.

=) Hoca; Kanunda her ne kadar istatistiğe kimlerin itiraz edebileceğine ilişkin bir açıklık yoksa da, istatistikteki bilgilerden etkilenen ve hukuki yararı bulunan o işkolunda kurulu işçi veya işveren sendikası ve sendika üyesi olmo-

KİTAP ÇİKTASI YE GÖLGE FOTOKOPİ

yan işveren bakanlığın istatistiğine itiraz edebilir.

=) Yargıtay; İstatistiklere itiraz edilmiş ve henüz sonuçlandırılmamışsa, bu durum yetki itirazı davası açısından bekletici mesele yapılmalıdır.

=) İşletme toplu iş sözleşmesinin koşullarının bulunması halinde, birden çok işyeri toplu iş sözleşmesi yapılamaz. İşletme TİS yapılması zorunludur. Zira STİSK 34/2 kamu düzenine ilişkin ve emredici niteliktedir. Bu nedenle, aynı işkolunda birden çok işyerine sahip olan işyerlerinin bir veya birkaçı için Bakanlık tarafından yetki verilemez.

NOT: İşletme TİS için yetki istenen işyerlerinin aranılan niteliklere sahip olup olmadıkları hakkındaki itirazın çözümü, STİSK 43 ile düzenlenen Bakanlığın yetki tespitine ilişkin itirazda bekletici mesele teşkil eder. Yani önce işyerinin aranılan niteliklere sahip olup olmadıklarına ilişkin itiraz karara bağlanır. Bu karara göre Bakanlığın yetki tespitine ilişkin itirazlar incelenir. (Yargıtay'ın kararları da bu yönde.)

=) TİS'nin yetkisiz kişi veya sendikalar tarafından yapılması iptal nedenidir. Yetkisizlik iddiası Bakanlıkça veya taraflarca dava yoluyla ileri sürülebilir. Bu davada yetki STİSK 79/2-1, c'ye göre belirlenir. Ayrıca hakim, talep üzerine gerekli görürse TİS'in uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

*(Yetkisizlik nedeniyle ... açılacak iptal davalarında 45 günlük hak düşürücü süre vardır. Bu sürede açılmazsa TİS geçerli hale gelir.

NOT: Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi halinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır. Dolayısıyla bu durumda yaptığı TİS'nde yetkisiz olduğu ileri sürülemez. Ayrıca üyelikten çekilme e Devlet kapısı üzerinden sendikaya ve Bakanlığa bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra geçerlilik kazanır. Bu 1 aylık sürede yapılan TİS de geçerlidir.

Kitap & Kırtasiye Tutkum

* NOT : Toplu iş sözleşmesinin tarafları kanunda sayılmıştır. Bu hükme göre TİS tarafı olma yetkisi işçi sendikası, işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverenlerdir. Dolayısıyla sendika üyesi olan işverenin kendisi TİS'in tarafı olamaz. Sendikası taraf olabilir.

=) Yargıtay; İşveren sendikasına üye olan işverenin TİS'ne taraf olması ehliyet eksikliğidir. Dolayısıyla yaptığı TİS hükümsüzdür.

=) Hoca; Geçerli bir TİS yapılabilmesi için, tarafların hem ehliyet hem de yetki sahibi olması gerekir. Buna göre sendika üyesi olan bir işveren kendisi TİS'nin tarafı olursa, yahut yeterli çoğunluğa sahip olmayan bir işçi sendikasının TİS yapması yetkisizlik, sendikanın kurulu olduğu işkolu dışındaki bir işkolunda TİS yapması ehliyetsizliktir. Ancak 5TİSK 45/1'de öngörülen süreler içerisinde bu geçersizlik öne sürülmelidir. Aksi halde süreler geçtikten sonra TİS'in geçersizliğini ileri süremezler.

=) Hoca; "... işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez." hükmü gereği yetki belgesinin alınmasından sonra işyerinin devrinde de kesin yetki yeni işverene de bağlar. (Yargıtay da böyle düşünüyor.)

YETKİ BELGESİNİN İPTALİ

=) TİS'e taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve TİS'in uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi TİS'i sona erdirmez. Bu işyerlerinde çalışan ve taraf işçi sendikasına üye olan veya dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanan işçiler aidat ödeme yükümlülüğü olmadan TİS'den yararlanmaya devam ederler.

NOT: Bir toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için, öncelikle yetkili işçi sendikasının tespiti amacıyla Çalışma Bakanlığı'na başvuruda bulunulması gerekir. Bu başvuru işçi sendikası tarafından yapılabileceği gibi işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından da yapılabilir.

Kitap Dolce Kitap

⇒ TİS yapılmak istenen işyerinde yürürlükte bulunan bir sözleşme yoksa yetki için başvuru her zaman yapılabilir. Ancak işyerinde yürürlükte bulunan bir TİS varsa, bu durumda TİS süresinin bitmesinden önceki 120 gün için de yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir.

* TİS süresinin bitmesine 120 günden fazla süre varken başvuru yapılmış ise Çalışma Bakanlığı reddeder. Çalışma Bakanlığı bu durumu gözetmemişse; Yargıtay ; 120 günlük süre uygulması zorunlu ve emredici kuraldır.

Hoca ; Bakanlık 120 gün öncesinden daha erken yapılan başvuruyu gözetmeden yetkiyi vermiş ise ilgililer buna ilişkin itirazlarını her zaman ileri sürebilirler.

ÇAĞRI TOPLU GÖRÜŞME

⇒ Çalışma Bakanlığından yetki belgesini alan işçi sendikası, yetki belgesini aldığı tarihten itibaren 15 gün içerisinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırmak zorundadır. İşveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren ise bakanlık tarafından yetkili işçi sendikasını gösteric tespit yazısını aldığı tarihten itibaren 15 gün içinde, yetkili işçi sendikasını toplu görüşmeye çağırması gerekir. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir. Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. (STİSK 46)

⇒ Taraflar anlaşmak suretiyle veya anlaşamamaları halinde görevli makamlarca belirlenen yer, gün ve saatte toplu görüşme safhası başlar.

⇒ İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren 30 gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer. Ancak çağrıda bulunan ve ilk toplantıya katılan işçi sendikası daha sonraki toplantılara katılmasa da yetki belgesi düşmez. Bununla birlikte çağrıyı yapan taraf, karşı tarafla anlaşmak veya görevli makama başvurmak suretiyle toplantı gününü tespit ettirmemişse ve bu nedenle 30 gün içinde toplu görüşmeye başlanılamamışsa, yine işçi sendikasının yetkisi düşer.

KİTAP ÇÖZÜM SİTESİ FOTOKOPİ

=) Toplu görüşmenin başlamasıyla birlikte, çağrıda bulunan tarafın teklifleri değerlendirilir. Kanunda toplu görüşmenin nasıl yürütüleceğine ilişkin hüküm bulunmadığı için taraflar, görüşmenin yürütülüş tarzını belirlemekte serbesttir.

=) Çağrıdan sonra işverenin işyerini devri durumunda, yeni işveren önceki işverene yapılan çağrı ile bağlı olur. (Yargıtay kararları da bu yöndedir.)

=) Hoca; Çağrı yapan taraf toplu görüşmede ileri sürecegi tekliflerin bütünü çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak tarafların ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır. Bu zorunluluğa uyulmaması durumunda çağrı hükümsüz kalacaktır. Bu çağrıya bağlı olarak yetki belgesi de hükümsüz kalacaktır.

=) Toplu iş sözleşmelerinde yazılı şekil geçerlilik koşuludur. En azından adi yazılı şekilde yapılmayan toplu iş sözleşmeleri hükümsüzdür. Toplu görüşmelerde her tutanağın altı taraflarca imzalanmış ve son görüşmede tutulan tutanakta tüm tekliflerin görüşüldüğü ve anlaşma sağlandığı, üzerinde anlaşma olmayan konunun bulunmadığı belirtilmiş ve taraflarca imzalanmışsa, toplu iş sözleşmesinin yapıldığının kabulü gerekir. Toplu iş sözleşmesinin ayrıca ilan edilmesi gerekir.

NOT: "İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren 30 gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer." (STİSK 47/2) Hocaya göre 30 günlük süre çağrı tarihinden itibaren değil toplu görüşmenin yapıldığı ilk tarihten itibaren başlar. Yetkisi düşen bir sendikanın yaptığı sözleşmenin hükümsüzlüğü, Çalışma Bakanlığı tarafından durumun tespitinden itibaren 45 gün içerisinde ilgililerce veya Bakanlığa dava yolu ile ileri sürülebilir. Sözleşmenin iptal edilebilmesi için sendikanın sözleşmenin yapıldığı tarihte yetki için gerekli çoğunluğu kaybetmiş olması gerekir.

KİTAPÇIKÇI GÖLGE YAYINEVİ

⇒ TİS 'de değişiklik yapılmasına ilişkin kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle hocaya göre TİS 'in süresi dışında kalan konularda sözleşme serbestisi çerçevesinde değişiklik yapılabilir. Ancak değişiklik yapılabilmesi, yetkili tarafların bu konuda anlaşmalarına bağlıdır.

⇒ Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılan Toplu iş sözleşmesi de tarafların anlaşması ile değiştirilebilir. Ancak bir taraf diğer tarafı grev, lokavt veya yargı yoluyla değişiklik yapmaya zorlayamaz. Taraflar böyle bir uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesini karartlaştırabilirler. Bu durumda hakem kararı TİS 'de değişiklik niteliğindedir.

⇒ Toplu iş sözleşmesindeki değişikliklerin yazılı olarak yapılması geçerlilik koşuludur. TİS 'ni değiştirmeye yönelik anlaşma yeni bir TİS değil, önceki TİS 'nin ek niteliğindedir.

⇒ TİS hükümleri tarafların anlaşmasıyla günün ekonomik koşullarına uyarlanabilir. Yürürlüğe girmemiş TİS 'inde taraflar anlaşarak işçilerin kazanmış olduğu kısıtlayabilir veya ortadan kaldırabilir. Ancak yürürlüğe girmiş TİS 'lerinde bu mümkün değildir. Ayrıca süresi dolmuş TİS 'nde de değişiklik yapılması mümkün değildir.

⇒ TİS 'de yapılan değişiklikler sürelere ilişkin olamayacağı gibi emredici hukuk kurallarına da aykırı olmaması gerekir. Ör: Taraflar anlaşarak TİS 'in yer itibariyle kapsamını ve dirlik borcunu değiştiremez.

Dirlik Borcu: Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde taraflar arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için toplu iş mücadelesi yollarına (grev, lokavt, direniş vs.) başvurulamaması anlamına gelir.

⇒ Yürürlüğe girmemiş olan toplu iş sözleşmelerinde taraflar anlaşarak işçiler lehine olan hükümlerde kısıtlamaya yahut ortadan kaldırmaya gidebilir demiştik. Ancak yürürlüğe girmiş olan TİS 'lerinde bu durum mümkün değildi. Peki işçiler toplu iş sözleşmesinde bir değişiklik olmaksızın bu sözleşmeden kaynak-

KİTAP & KIRTASİYE FOTOKOPİ

lanan alacaklarından bireysel olarak feragat edebilir mi?

⇒Yargıtay; Toplu iş sözleşmesinde değişiklik ancak yetkili kişilerce yapılabilir. Dolayısıyla işçiler haklarından feragat edemez diyor. Hocamız ise; Toplu iş sözleşmesi ile doğmuş haklardan işçilerin ibra sözleşmesi ile feragat etmeleri geçerlidir diyor. Ancak unutulmamalıdır ki ibra sözleşmesi doğmuş olan alacaklar için yapılabilir. Dolayısıyla yürürlüğe girmiş toplu iş sözleşmeleri açısından yapılabilir. Ayrıca her zaman olduğu gibi ibra sözleşmesinin de yazılı olması şarttır.

⇒Burada Yargıtay'ın bir hükmü daha var. Yargıtay diyor ki; Bilindiği üzere sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder." Ancak bir toplu iş sözleşmesi hükmünün iş sözleşmesi olarak devam edebilmesi için, o hükmün toplu iş sözleşmesi henüz sona ermeden önce ilişkin bulunduğu olaya uygulanabilir olması gerekir. Aksi halde sonrası ilişkin ücret hükümleri geleceğe ilişkindir. Bu nedenle süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi mümkün değildir. (Hocamızda aynı görüşte.)

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

⇒ TİS in yürürlüğe girmeden önceki tarihi taraflar toplu iş sözleşmesine koyacakları hüküm ile saptayabilirler. TİS, aksi kararlaştırılmamışsa imza tarihinde yürürlüğe girer.

⇒Tarafların, bir önceki toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten daha önceki bir tarihi, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe giriş tarihi olarak kararlaştırabilmeleri mümkün değildir. Zira STİSK 35/4 hükmü zımnen bir işyerinde aynı anda birden çok toplu iş sözleşmesinin yürürlüğüne izin vermemektedir.

⇒Yeni TİS, eskisinin süresinin bitiminden sonra imzalanmışsa, taraflar yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihi eski sözleşmenin sona erdiği

Kitap Ahitası

tarihe kadar geri götürebilirler. Ancak işyerinde yürürlükte bulunan bir TİS yok ise, yeni yapılacak sözleşme en fazla yetki belgesi için Bakanlığa başvuruda bulunulan tarihe kadar geri götürülebilir.

⇒ Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki bir tarihten itibaren uygulanabilmesi için, sözleşme hükümlerinin geçmiş için ifa edilebilir nitelikte olması gerekir. { Bundan dolayı genellikle yalnızca mali haklar geçmişe yürütülerek, işçilerin mali haklarının geçmişe dönük olanları toplu ödenir. { Buna karşılık TİS in iş sözleşmelerinin şekline veya sona ermesine ilişkin hükümleri geçmişe etkili kılınacak, geçmişte yapılan sözleşmelerin burada belirlenen şekle veya yönteme aykırı olduğu iddiasıyla geçersizliği ileri sürülemez. { Ör: Eski sözleşme adi yazılı şekilde yapıldı diyelim. Yeni sözleşmeye hüküm koyarak adi yazılı sözleşmenin geçersiz olasığını kararlaştırabilirler. Ancak bu hüküm geçmişe yürütülüp eski sözleşmenin geçersiz olduğunu ileri süremez taraflar. }

NOT: Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona erenler, sözleşmenin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları hüküm altına alınmıştır.

⇒ Taraflar, toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerini yahut bir kısmını sözleşmede açıkça belirtmek şartıyla yürürlüğünü imza tarihinden sonraki bir tarihe bırakabilirler. Ancak bu durumun işçileri uzun süre toplu iş sözleşmesinden mahrum bırakacak nitelikte olmaması gerekir.

⇒ Sözleşmenin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir tarihe kararlaştırılması, sözleşmenin belirlenen süresini değiştirmez. Seçime dayalı etkilemenin söz konusu olduğu süreler, sözleşme süresine dahil olacaktır.

⇒ TİS 'nden kural olarak TİS 'ne taraf olan sendikanın üyeleri yararlanır. Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanı alanında bulunan işyerinde çalışan işçiler, İş Kanunu kapsamı dışında olsalar da-

KİTAP & KIRTASİYE GÖLGE

hi TİS 'nden yararlanabilirler. Ancak bu yararlanma yalnızca işçiler açısından geçerlidir. Stajyer, sözleşmeli personel, çırak ve devlet memurları TİS 'den yararlanamazlar.

=)TİS 'den ; imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren yararlanmaya başlarlar. Taraf sendikaya imza tarihinden itibaren üye olanlar ise, üyeliklerinin taraf işçi sendikasınca, işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

İmzadan önce üye olanlar sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle

İmzadan sonra üye olanlar üyeliğin sendika tarafından işverene bildirilmesiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlarlar.

=Yargıtay görüşleri de bu yöndedir.

=) İşçinin işyeri ile ilişkisinin kesilmesi halinde, TİS 'nden yararlanması da sona erer. Sendika üyeliğinin sona ermesi halinde dayanışma aidatı ödemek şartıyla TİS 'nden yararlanırlar.

=) İşkolunu değiştiren işçinin sendika üyeliği sona erer. (istifasından) Bu durumda hocamıza göre sendika üyeliği sona erer ancak işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam eder.

=)Toplu iş sendikasından yararlanmanın istisnaları ;

* Greve zorunlu olarak katılamayacaklar dışında greve katılmayan ve işyerinde çalışmış bulunan işçiler grev sonunda yapılan TİS 'nden yararlanamazlar. Ancak TİS 'ne aksine hüküm konulması mümkündür.

* TİS 'ne hüküm konularak üst düzey yetkililer sözleşmenin uygulama alanı dışında bırakılmaktadır. Bu kişilere "kapsam dışı personel" adı verilir.

* Ayrıca TİS 'nin uygulama alanı içerisinde olan ancak taraf sendikanın üyesi olmayan işçiler, dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS 'nden yararlanabilirler. (Yargıtay 'da bu konuda bu şekilde düşünmektedir.)

* TİS 'nin kapsamı dışında kalan aynı işkolunda faaliyet gösteren bir baş

KİTAP SATIŞTA DEĞİLDİR

ka işyerinde çalışan işçiler veya kapsamında bulunan işyerinde çalışan ancak işçi niteliğinde bulunmayan kişiler memurlar, çıraklar... TİS'nden dayanışma aidatı ödeyerek dahi TİS'nden yararlanamazlar. Yine işveren vekili de dayanışma aidatı ödeyerek dahi yararlanamazlar. Vekil, işveren sendikasına üye olur.

Dayanışma Aidatı Ödeyerek TİS'nden Yararlanabilecekler (STİSK 33/4)

1-) TİS'nin imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler. Bu işçilerin herhangi bir sendikaya üye olmamalarının veya başka bir işçi sendikasına üye olmalarının bir önemi yoktur.

2-) TİS'nin imzalanmasından sonra işyerine giren, ancak taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler

3-) TİS'nin imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan, ancak daha sonra üyelikten ayrılan veya çıkarılan kimseler.

* Yukarıda sayılanlar ancak talepte bulunmaları halinde TİS'nden yararlanabilirler. Yargıtay'a göre: Bu talep işverene karşı yazılı olarak yapılmalıdır. Ancak bu talebe karşılık sendikanın veya işverenin onayı gerekmez. Onayın gerekmediğine dair hüküm emredici niteliktedir, değiştirilemez.

⇒ İşçiden talep gelmeden dayanışma aidatı kesilmesi mümkün değildir. Bir önceki sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçinin yeni sözleşmeden yararlanabilmesi için tekrar talepte bulunması gerekir. Ayrıca TİS'nden yararlanma talep tarihinden itibaren geçerlidir.

Dayanışma aidatı miktarı üyelik aidatını aşmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir ve üyelik aidatında olduğu gibi yetkili sendikanın işverene yazılı başvurusu üzerine işçinin maaşından kesilerek ödenir. Aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen ödemeyen işveren bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlü olur.

TİS'nden yararlanmak için talepte bulunan işçi bu sözleşmeden yararlanır. Aidatın ödenmemesi, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, birleşme-

KİTAP EVİ GÖLGE KİTAŞ FOTOKOPİ

si vs. işçiyi bağlamaz.

=) Dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanma, talepte bulunan işçinin, işçi niteliği ile sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalıştığı sürece devam eder;

- İşçinin bu sıfatını (işçi sıfatını) kaybetmesi
- Taraf işçi sendikasına üye olması
- Kapsam dışında kalan bir başka işyerinde çalışmaya başlaması
- İşçinin dayanışma aidatını ödemekten vazgeçmesi
- İşyerinin kesin olarak kapatılması
- TİS'nin süresinin dolması hallerinde dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanma da sona erer.

NOT 1: TİS'nin imzalandığı tarihte taraf sendikaya üye olan işçi yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabilir. Sözleşmede geçmişe etkili hüküm varsa, işe giriş tarihinden başlamak kaydıyla geçmişe etkili olarak bundan da yararlanabilirler.

NOT 2: TİS'nin imzalanmasından sonra taraf işçi sendikasına üye olanlar sendika üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar. Bu bildirimin sendika tarafından yapılması gerekir.

=) Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işe girenlerin ne zaman yararlanacağı konusunda hocamız; İmza tarihinde üye olan işçi yürürlük tarihi imzadan önceki bir tarih olarak belirlenmiş olsa dahi yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanır, yürürlük tarihinde üye olması gerekmez diyor. Önemli olan imza tarihi !!! Yargıtay da bu şekilde düşünüyor.

NOT 3: Sözleşmeden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmak için talepte bulunma, sözleşme süresi boyunca her zaman yapılabilir. Bu talep, imza tarihinden önce yapılmış olsa dahi yararlanma imza tarihinden itibaren başlar.

KİLAF ÖZEL DERS SİTESİ & FOTOKOPİ

=) Sözleşmenin işveren tarafından bildirim suretiyle feshedilmesi durumunda; işçi bildirim sürelerinin sonuna kadar sözleşmeden yararlanmaya devam eder. Yargıtay'a göre; işveren sürelere ilişkin ücretleri ödediği an sözleşme sona erer. İşçi ayrıca bildirim sürelerinde ortaya çıkan haklardan yararlanamaz.

=) Örn: İşçi Orhan imza tarihinden 5 gün önce istifa etmiş olsun. Bu durumda sözleşmeden yararlanabilir mi?

Ei - Cevap: Sendika üyeliğinden istifa yani çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra geçerlilik kazandığı için Orhan imza tarihinde hâlâ sendika üyesidir. Bu nedenle geriye kalan 25 günlük sürede sözleşmeden yürürlük tarihinden itibaren yararlanır. (5 gün önce + 25 gün = 1 ay)

İstifa bildiriminden itibaren 1 aylık sürenin bitiminden sonra istifa geçerlilik kazanacağından bu tarihten itibaren yararlanma dayanışma aidatı ödemesine bağlıdır. Orhan'a söyleyin bu bilginin aksine mahkeme, temyiz vs uğraşmasın. Zira Yargıtay da böyle düşünüyor.

=) Orhan'ın genel kurul kararıyla üyelikten çıkarılması durumunda genel kurul kararı kesinleşinceye kadar (mahkeme süreci vs.) üyelik ve dolayısıyla yararlanma devam eder. Çıkarılma kararı kesinleştikten sonra da dayanışma aidatı ödeyerek devam edebilir.

=) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren sendika üyeleri de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır.

=) Sendikaya üyelik başvurusu sendika tarafından 30 gün içinde reddedilmediği takdirde, üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. TİS'nin imza tarihinde başvuru süresi 30 günü geçenler de sözleşmeden yararlanabilirler.

‼️ Alt işverene bağlı işçiler, asıl işverenin taraf olduğu bir TİS'nden yararlanamazlar. Yararlandırılmaları durumunda TİS'nin kişi itibarıyle uygulama alanına ilişkin esaslara ters düşer. Yargıtay da böyle düşünüyor.

Kitap Sınıfı Editörü

⇒ Alt işveren, asıl işverenden ayrı olarak kendi işçileri ile sınırlı olacak bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilir.

⇒ Toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümleri saklı kalmak kaydıyla diğer hükümleri işyerinde çalışan tüm işçiler bakımından uygulanır. Yani; parasal haklardan yalnızca taraf sendika üyesi olan veya dayanışma aidatı ödeyenler yararlanırken; yıllık izin, çalışma saatleri, bildirim süreleri gibi hükümlerinden işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır.

⇒ Hoca; Buna rağmen işverenin, taraf sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen işçiyi sözleşmenin ücret, ikramiye, prim veya sosyal yardımlardan yararlandırması, o işçi için kazanılmış hak teşkil eder ve işverenin bundan dönebilmesi mümkün değildir.

⇒ Yargıtay; Bu durum bir kazanılmış hak değildir, işveren yönetim hakkı kapsamında istediği zaman bundan vazgeçebilir.

⇒ İşverenin, işçileri dayanışma aidatı ödemeden sözleşmeden yararlandırması halinde; sendika bu nedenle elde edemediği dayanışma aidatını işverenden tazminat olarak isteyebilir.

⇒ Sendikasız veya başka sendikanın üyesi olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılıyor sayılmaları için, TİS'nin tüm hükümlerinden veya hiç değilse önemli hükümlerinden yararlandırılmış bulunmaları gerekir. Yargıtay da bu konuda böyle düşünmekte.

*** İşverenin TİS hükümlerinden taraf sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunmayan işçileri TİS'nden yararlandırması halinde, sendika üyesi işçiler ve dayanışma aidatı ödeyen işçiler 5TİSK 25/4 'te öngörülen ve işçinin ücretinin 1 yıllık tutarından az olmamak üzere belirlenecek sendikal tazminatı isteme hakkına sahiptir.

kitapkurdu.org

Tarafların Durumunda Değişiklik :

⇒ TİS'nin uygulandığı işyerinde işverenin değişmesi TİS'i sona erdirmez. Bu durumda sözleşmeyle bağlılık yeni işverene geçer. Yargıtay da böyle düşünüyor.

⇒ Hoca; El değiştirme geniş yorumlanmalıdır. Ölüm, miras, işyeri şirket ise katılma, birleşme, özelleştirme ... vs de sözleşme devam eder.

⇒ Devralanın işyerinde aynı işkolunda yürürlükte bir TİS var ise, devralınan işyerlerinde uygulanan TİS'den doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralanın işyerinde bir TİS yok ise, yeni bir TİS yapılıncaya dek devralınan işyerinde yürürlükte bulunan sözleşme, yine TİS olarak uygulanmaya devam eder.

Yer İtibariyle Uygulama Alanı :

⇒ Yetki belgesinde yer almayan işyeri veya işletmenin toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına dahil edilebilmesi mümkün değildir.

⇒ TİS'nin yer itibariyle uygulama alanı içinde bulunan bir işyerinin bir başka yere nakledilmesi, bu işyerinde çalışan işçilerin sözleşmeden yararlanmalarına engel olmaz. Çünkü TİS yapma yetkisi mekana değil işyerine ilişkindir.

⇒ Yargıtay; Bir TİS işyerinde çalışan işçiler için yapılır. İşyerinin nitelik değiştirmeksizin başka bir yere taşınması, TİS'ni engellemez.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TEŞMİLİ

Teşmil : Yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi olarak uygulama alanının, Bakanlar Kurulu kararıyla sözleşme dışında kalan aynı işkolundaki işyerlerinin tamamında veya bir kısmında çalışan işçileri de kapsayacak şekilde genişletilmesidir.

Teşmilin Koşulları :

1-) Teşmil edilecek sözleşme, o işkolunda en çok üyeye sahip sendika tarafından yapılmış olmalıdır. İlgili sendika birden çok sözleşmeye taraf olmuşsa hangi sözleşmenin teşmil edileceği Bakanlar Kurulu'nun takdirindedir.

Kitap Kurdu Çözüm Föyleri

* Teşmil edilecek sözleşme yürürlükte olmalıdır. Sözleşmenin türünün ve nasıl yürürlüğe konulduğunun önemi yoktur.

2-) Teşmil kararı alınabilmesi için işçi / işveren sendikası, işveren veya Çalışma Bakanlığı'nın talepte bulunması gerekir.

‼‼‼ İşçinin talepte bulunmasının bir hükmü yok !!!

3-) Teşmil kararının kapsamına girecek işyerlerinde yürürlükte bir TİS bulunmamalıdır.

4-) Teşmil kararı alınabilmesi için Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünün alınması gerekir. Kurul, 15 gün içinde görüş bildirmek zorundadır. Bu süre içinde görüş bildirilmemesi durumunda Bakanlar Kurulu teşmil kararı alabilir. Hakem Kurulu'nun kararı istişari olup bağlayıcılığı yoktur.

=) Bakanlar Kurulu tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak teşmiline karar verebilir. Teşmil kapsamına o işkolunda bulunan ve yürürlüğünde bir TİS bulunmayan işyerlerinin tamamı veya bir kısmı alınabilir. Teşmil kararnamesinde kararın gerekçesi açıklanır. Açıklanan bu gerekçede "kamu menfaatinin" ön planda tutulması gerekir.

=) "STİSK 40/6 ; Bir işyeri açısından yetki için başvuru yapılmışsa, yetki meselesi çözülünceye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz." Hocamıza göre kanuni grev veya lokavt uygulanan işyerleri için de teşmil kararı alınamaz.

=) Bakanlar Kurulu, sadece TİS'nin düzenleyici hükümlerini teşmil edebilir. Borç doğurucu ve özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez.

=) B. K'nun teşmil kararı üzerine, teşmil edilen TİS, teşmil kapsamına giren işyerinde uygulama alanı bulur. TİS'nin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir. (Yeni TİS yapma yetkisi) Yeni TİS yapılması halinde teşmil edilen TİS kendiliğinden sona erecektir. Eski kanunda yeni TİS yapabilmek için her zaman başvuru yapılamıyordu. Teşmil edilen TİS'nin süre-

Kitap Eğitim Teknolojileri

sinin dolmasından önceki 120 gün içinde yapılabiliyordu.

⚠ Teşmil; yetki belgesi alınması ile değil yeni TİS yapılması halinde son bulacaktır. Dolayısıyla teşmil kapsamında olan bir işyerinde yapılan yeni TİS, geçmişe etkili olamaz.

⇒ Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması halinde teşmil kararı ortadan kalkar. Bu durumda bu sözleşmenin hükümleri, yeni bir TİS yapılıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

⇒ Teşmil kararı Bakanlar Kurulu tarafından ortadan kaldırılırsa bu sözleşmenin hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmez. Yargıtay'a göre ise teşmil edilen sözleşme hangi şekilde son bulursa bulsun tüm etkilerini yitirir.

⇒ Teşmil edilen TİS'nden işçilerin yararlanabilmeleri için dayanışma aidatı ödeme yükümlülükleri yoktur.

⇒ Bakanlar Kurulu geçmişe etkili olacak şekilde teşmil kararı alamaz.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE KONULAMAYACAK HÜKÜMLER

⇒ Toplu iş sözleşmeleri ve geçmişe sözleşmeler Anayasaya ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olamaz. Bu yasak mutlak emredici hükümlere ilişkindir. Nispi emredici hükümlere aykırı olarak; ancak işçinin lehine olan düzenlemelere yer verilebilir.

⇒ Anayasada işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarının düzenlendiği hükümler ile temel hak ve özgürlükler alanında da toplu iş sözleşmesinde sınırlayıcı hükümler yer alamaz.

⇒ Bu saydıklarımıza aykırı olarak TİS'ne konulan hükümler geçersizdir.

NOT: İşçinin kıdem tazminatına hak kazanmadığı sona erme hallerinde de işçiye kıdem tazminatı ödenecek iş veya toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir. Yargıtay aksini düşünüyor.

Kitap & Kırtasiye Fotokopi

⇒ Ücretin fazla çalışma ücretini de kapsayacak şekilde kararlaştırılabileceği öğreti ve Yargıtay tarafından mümkün görülmektedir. Ancak, kanunda fazla çalışma için öngörülen sınırın (270 saat) üzerinde belirlenecek sürede fazla çalışmanın asıl ücrete dahil olduğu kararlaştırılamaz. Yargıtay da katılıyor.

⇒ Yargıtay; Fazla çalışma süresi günde 3 saati, fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı da bir yılda 90 iş gününü geçemez. Öte yandan, fazla mesai ücreti içinde olmak üzere ücret tespiti mümkündür. Bu şekilde yapılan sözleşme geçerlidir. Kanundaki süreleri aşacak şekilde fazla mesai yaptırılması cezai yaptırıma bağlanmıştır. Böyle olmakla birlikte söz konusu yasak, işçiye kanunda öngörülen süreler üzerinde fazla mesai yaptırılmış ve karşılığı da ödenmişse artık bu ödemeyi yok saymayı gerektirmez.

⇒ İşverenin eşit davranma borcunun mutlak uygulama alanına sahip olmadığı konulardan birisi, işçi ücretleridir. İşverenin, uzmanlık, kıdem, öğrenim durumu gibi nedenlerle işçilere farklı ücret ödemesi mümkündür. Ücret miktarının tespitinde işin ve işçinin niteliği esas alınır. Ancak bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimde çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet farklılığı nedeniyle, farklı ücret verilemez. Ancak belirli niteliğe sahip işçilere farklı oranlarda ek zam verilmesi mümkündür.

⇒ Eski kanundan farklı olarak mevcut kanunda sendika tüzüklerinde sendika üyesinden üyelik aidatı dışında başka aidatlar alınması da mümkündür. TİS zammı, grev fonu veya dayanışma aidatı gibi aidatlar alınabilir ve bunlar işçi ücretlerinden kesilebilir. Ayrıca söz konusu kesintilerin toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılması da mümkündür.

⇒ TİS'nin düzenleyici (normatif) bölümü, iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin düzenlemeler, genellikle iş sözleşmesinin yapılmasını emreden, yasaklayan, şeklini ve içeriğini belirleyen ve sona ermesine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı bölümdür. Yani burodaki hükümler, usüle ilişkin hükümlerdir.

KİTAP ÇALIŞMASIDIR

=) İşverenin TİS'nde yer alan hükümde öngörülen koşullar gerçekleşmiş olmasına rağmen, işçiyi işe almaması halinde, genel olarak iş sözleşmesi yapma yükümlülüğüne aykırı davranmanın sonuçları işlerlik kazanır.

=) Yargıtay; Toplu iş sözleşmesinde yer alan bu tür düzenlemeleri geçersiz saymaktadır. Yani düzenleyici hükümleri yok saymaktadır.

Bildirim Süreleri;

=) İşçi ve işveren açısından bildirim süreleri İş K. 17'de düzenlenmiştir. Ancak bu süreler aşkarı nitelikte olup sözleşme ile arttırılabilir. Bu arttırım her iki taraf için de geçerli olacaktır. Ayrıca arttırım konusunda işçi ile işveren arasında bir ayrım yapılmamıştır.

=) Yargıtay bu ayrım konusunda aksi bir sonuca ulaşmıştır. Yargıtay'a göre; Sözleşme ile bildirim sürelerini arttırma işveren için söz konusu olup işçi yönünden geçerli olmaz.

=) Borçlar Kanunu'na göre; Fesih bildirim sürelerinin her iki taraf için de aynı olması zorunludur. Bildirim süreleri işçi ve işveren açısından farklı tespit edilemez. Sözleşmede farklı süreler öngörülmüş ise, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır.

=) Yargıtay; Sözleşmeye işverenin iş akdini fesih hakkını tamamen ortadan kaldıracak şekilde hüküm konulamaz. Pozitif hukukumuz meşru ve haklı sebeplerin bulunmaması halinde işverene tanınan fesih yetkisinin alınmayacağını kabul eder. Ayrıca sözleşme ile İş K. 14'te belirtilen kıdem tazminatı tavan miktarlarını aşan miktarda tazminat kararlaştırılamaz. Hoca da Yargıtay ile aynı görüştedir. Bu tür hükümler konulmuş olsa dahi işveren tarafından yapılan fesih geçerlidir. Ancak sözleşmeye ceza koşulu hükmü konulabilir. Ceza koşulu kararlaştırılmış sözleşmelerde kıdem tazminatına ilişkin tavan hükümleri uygulanmaz.

Yargıtay, bildirim sürelerinin üst sınırlarına kısıtlama getirmiştir. Yargıtay'a

KİTAP ÖRNEĞİDİR GÖLGE FOTOKOPİ

göre; Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz ancak arttırılabilir. Bu arttırımın üst sınırının hakim tarafından belirlenmesi ve en fazla ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı kadar olması gerektiği kabul edilmelidir.

Özel Hakem :

⇒ Bir TİS'nin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, niteliği itibariyle toplu hak uyuşmazlıklarıdır. Kanun, bu tür uyuşmazlıkların çözümü aşamasında grev ve lokavt yolunu kapamış ve söz konusu uyuşmazlıkların yargı yolu ile çözümleneceğini hükme bağlamıştır. (STİSK 53)

⇒ Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde başvurulabilecek çözüm yollarından biri de tahkimdir. STİSK 52/1, tarafların anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabileceklerini hükme bağlamıştır. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar aralarında anlaşmak suretiyle özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler.

⇒ Hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir.

⇒ Yargıtay ; Toplu iş sözleşmesindeki özel tahkim şartı toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi sendikası ile işveren sendikasını bağlar, işçiyi bağlamaz.

⇒ Hoca ; Sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümleneceğini öngören hüküm, sözleşmenin tarafları arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde uygulama alanı bulur. Bunun dışında işveren ile işçiler arasında sözleşmenin uygulanmasından kaynaklanan uyuşmazlıklarda belirtilen tahkim hükmünün uygulanması söz konusu değildir. Çünkü sözleşmenin borç doğurucu bölümü, sözleşmenin tarafları olan işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işvereni bağlar. Dolayısıyla borç doğurucu bölüme konulacak hüküm ile işçileri borç altına sokabilmek mümkün değildir.

KİTAP ÇÖZÜM TASLAĞI

Yararlılık İlkesi ;

⇒ Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmelerinin üzerinde emredici etkiye sahiptir. Bir diğer ifade ile iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz.

⇒ Toplu iş sözleşmelerinin emredici etkiye sahip olan bölümü düzenleyici bölümüdür.

⇒ İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olan hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır. Toplu iş sözleşmeleri sona erdikten sonra yapılan iş sözleşmeleri açısından, TİS'nin emredici etkisinden söz edilemez.

⇒ Emredici etkinin istisnaları ;

① Taraflar TİS'ne koyacakları hüküm ile TİS'nin emredici etkisini ortadan kaldırabilirler. Bu durumda TİS hükümleri, iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde uygulama alanı bulur.

② Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisine bir diğer istisna da, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olan hükümlerinin işçinin yararına olmasıdır. Yararlılık İlkesi olarak adlandırılan bu kurala göre, TİS'ne aykırı olmasına rağmen işçi yararına olan hükümler geçerliliğini korurlar.

⇒ TİS'ne göre işçinin yararına hükümlerin bulunduğu iş sözleşmelerinin, toplu iş sözleşmesinden önce veya sonra yapılmış olmasının bir önemi yoktur.

⇒ İş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümlerinin geçerliliğine ilişkin düzenleme işçiyi koruma amacına yönelik olması nedeniyle emredici niteliğe sahiptir. Bu nedenle taraflar aksini kararlaştıramazlar.

⇒ İş sözleşmesi hükümlerinin TİS hükümlerine göre işçi yararına olup olmadığı hususu çatışan hükümleri tek tek karşılaştırmak suretiyle belirlenmelidir.

⇒ Sona eren TİS'nin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. TİS'nin bu etki-

Kitap Sınıfı Çözüm Fotokopi

si ard etki olarak adlandırılır.

⇒ TİS'nin sona ermesine rağmen sözleşmenin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecek hükümleri, düzenleyici bölümde yer alanlardır. TİS'nin borç doğurucu bölümü, toplu iş sözleşmesiyle birlikte sona erer.

⇒ Sona eren eski TİS'nin düzenleyici bölüm hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devamı, sadece toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu dönemde var olan iş sözleşmeleri için geçerlidir. Bu nedenle TİS'nin sona ermesinden sonra işe alınan işçilere, sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi söz konusu değildir.

⇒ Sonuç olarak işçinin, sona eren TİS hükümlerinden faydalanması için TİS'nin sona erdiği tarihte bu sözleşmeden yararlanıyor olması gerekir. Yararlanmayan işçiler açısından TİS'nin ard etkisinden söz edilemez.

⇒ Yargıtay; TİS'nin sona erdiği tarihte taraf işçi sendikası üyeliğinden çekilen işçi sözleşmeden yararlanamaz ve bu işçi açısından TİS, iş sözleşmesi olarak devam etmez.

⇒ Sona eren TİS'nin düzenleyici bölümünün iş sözleşmesi olarak devamı, yeni TİS'nin yürürlüğe girmesiyle sona erer.

⇒ Yargıtay; Sona eren TİS'nde öngörülen ücret artışının TİS sona erdikten sonra geçerli değildir.

⇒ TİS ile kararlaştırılan bazı haklar, sözleşmeyle belirli süreye veya olaya bağlı kılınmışlarsa sürenin geçmesinden veya olayın olmasından itibaren uygulanmazlar. Süreye bağlı kılınmayanlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam ederler.

NOT 3 Kural olarak TİS'nden sözleşmenin kapsamında bulunan işyerinde çalışan işçiler yararlanabilirler. Sözleşmenin kapsamında hangi işyerlerinin bulunduğu ise yetki belgesinde yer alır. Yetki belgesinde belirtilen işyerleri

KİTAP CİMRİ & EDİTÖRÜ

dışında kalan işyerlerinde TİS'nin uygulanması mümkün değildir. Bu nedenle işverenin aynı işkolunda bağımsız bir işyeri açması halinde, bu işyerinde çalışan işçiler, taraf işçi sendikasına üye olsalar dahi, mevcut TİS'den yararlanamazlar. Ancak daha sonra açılacak yer bağımsız işyeri değil de işyerinin eklentisi niteliğinde ise, eklentiye yeni alınacak işçiler, taraf işçi sendikasına üye olmak kaydıyla TİS'den yararlanabilirler.

Kazanılmış Hak:

⇒ Taraflar, toplu pazarlık sistemi içerisinde, ekonomik koşullar göz önünde tutularak TİS'nin hükümlerini serbestçe belirleyebilirler.

⇒ Sona eren TİS ile tanınan hakların, mutlak surette yeni TİS ile de tanınacağına dair bir yükümlülük yoktur. Bu nedenle yeni TİS'de eskisiyle verilen haklar azaltılabilir veya kısıtlanabilir.

⇒ Sona eren TİS'de yer alan, ancak yeni TİS'de bulunmayan haklar önceki TİS'den yararlanan işçiler açısından "kazanılmış hak" teşkil etmez. Bu kuralın tek istisnası; "düzen ilkesi" dir. Yani yeni sözleşmede aynı hükmün tekrar edilmesi veya eski sözleşmeye gollama yapılmasıdır.

⇒ Yargıtay; "Yeni sözleşmede eskisine gollama yapılmamışsa, eski sözleşmede verilmiş olan haklar istenemez" diyerek bu görüşe katılmıştır.

İşveren / İşyeri Değişikliği:

⇒ TİS'nin uygulandığı işyerinde işverenin değişmesi TİS'ni sona erdirmez. Ancak bu değişiklik sonucunda işçilerin çalıştığı işkolu da değişirse STİSK 19/7 hükmü gereği işçilerin sendika üyeliği sona erecegeğinden TİS'den yararlanmaları da son bulur.

⇒ Yargıtay; TİS'nin "ard etkisi" devam eder. Bu nedenle TİS sona ermez.

ÖR: Ticaret Örgütüne Finansal Destek Sağlama suçundan iş adamı Ali'nin fabrikaları kapatılıp orada çalışan işçiler bir diğer işadamı Troll Zekeriya'nın farklı bir işkolunda bulunan fabrikalarına yerleştirilmiş olsun. Hocamıza göre Ali'nin

KİTAP ÖNCE KİTAP SİTE

fabrikalarında uygulanan TİS ortadan kalkar. Yargıtay'a göre ; TİS sona ermez, ard etkisi devam eder.

HAK / MENFAAT UYUŞMAZLIĞI

⇒ Toplu hak uyuşmazlıkları , işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında uygulanan çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin ihlâli ya da yorumu nedeniyle ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarıdır.

⇒ Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde iş mücadelesi yollarına başvurulmasına izin verilmemiştir. Bu nedenle, bu tür uyuşmazlıklar açısından grev ve lokavt kararı alınması yasaktır.

⇒ Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü yargı yolu ile sağlanır. Kanun, toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü amacıyla iki dava türüne yer vermiştir. Bunlar, yorum davası ve eda davasıdır.

⇒ Niteliği itibariyle bir tespit davası olan yorum davası , TİS'nin hem düzenleyici hem de borç doğurucu bölümü hükümlerine karşı açılabilir. Yorum davasını, uygulanmakta olan TİS'nin taraflarından birisi açabilir. İşçilerin ve sendika üyesi işverenlerin doğrudan doğruya TİS'nin tarafı olmamaları nedeniyle, yorum davası açabilmeleri mümkün değildir.

⇒ Yüksek Hakem Kurulu kararı ile oluşan bir TİS için de yorum davası açılabilir. Yargıtay kararları da bu yöndedir.

⇒ Yargıtay ; Yorum davasını sözleşmenin tarafları açabilir. Sözleşmenin tarafları ise işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir.

⇒ Davada yetkili Mahkeme ; işyerin bağlı olduğu görevli makamın bulunduğu iş davalarına bakmakla görevli mahkemedir. İşyerinin bağlı olduğu görevli makam; Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'dür. Burada açılacak dava tespit davasıdır.

* TİS , birden çok görevli makamın yetki alanına giriyorsa dava, Bakanlığın olduğu yer mahkemesinde yani Ankara İş Mahkemesi'nde açılır.

KİTAP CİMRİSİ e-Fotokopi

*İşletme TİS olması halinde ise işletmenin merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki İş mahkemesinde açılacaktır.

❣❣❣ Yorum davası uygulanmakta olan bir TİS'nin yorumu amacıyla açılabilir. Sona ermiş bir TİS hakkında yorum davası açılamaz.

⇒ TİS'nin yorum davasına konu olan hükmü, daha sonra eda davasına konu olursa, mahkeme daha önce açılan yorum davası nedeniyle verilen hükmü göz önünde tutmak zorundadır.

⇒ Açılan yorum davasında mahkeme kararı, tespit kararı niteliğindedir. Bu kararın uygulanması halinde zorar gören genel hükümlere göre tazminat isteme veya yorum davası kararına dayanarak eda davası açma hakkına sahiptir. Mahkemece verilen yorum kararı, daha sonra o konuda açılacak eda davalarında kesin delil teşkil eder ve tarafları ve mahkemeleri bağlar.

Eda Davası :

⇒ Niteliği itibariyle genel hükümlere tâbi bir aynen ifa veya tazminat davası olan eda davasının sonuçları STİSK 53'te düzenlenmiştir. Eda davası, taraflardan birinin TİS'nden kaynaklanan borçlarını yerine getirmemesi halinde açılır.

⇒ STİSK 53'e göre; TİS'ne dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

⇒ Yargıtay; Eda davalarında TİS'ne dayanan ve dayanmayan alacak kısımlarının ayrılarak, TİS'ne dayanmayan alacak kısmı için işletme kredisi faizine hükmedilmemesi gerektiği sonucuna varmıştır. TİS'ne dayanan alacaklar için ihtara gerek kalmaksızın ödeme yapılması gereken günden itibaren en yüksek işletme kredisi faizine tâbi olacaktır.

⇒ Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde tarafların yargı yolu dışında, başvurabilecekleri bir diğer barışçı çözüm yolu da tahkimdir. Toplu hak uyuş-

KİTAP ÖKİTASİYE GÖLGE

mazlıklarında tahkim, tarafların karşılıklı anlaşmaları halinde başvurulacak ise-teğe bağlı bir çözüm yoludur. STİSK 52/1'e göre; toplu hak uyuşmazlıkla-rının her safhasında, özel hakeme başvurabilirler. Taraflar dilerse bir tah-kim sözleşmesi yapabilirler veya toplu iş sözleşmesine bu yönde bir tahkim kaydı koyabilirler.

⇒ Toplu iş sözleşmesine taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair bir hüküm konulduğu takdirde, herhangi bir tarafın başvurusu üzerine uyuşmazlık, hakem tarafından çözülür. Hak uyuşmaz-lıklarında hakemin vereceği karar, mahkeme hükmü niteliğindedir.

⇒ Tahkim sözleşmesinin yazılı yapılması gerekir. Aksi takdirde bu söz-leşme geçerli olmaz.

~~***~~ Tekrarlamak gerekirse, TİS'nin uygulanmasından doğan uyuşmaz-lıklarda grev ve lokavt yoluna başvurulması mümkün değildir.

Toplu Menfaat Uyuşmazlığı :

⇒ İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında ücret artış oranının belir-lenmesi konusunda ortaya çıkan uyuşmazlık, toplu menfaat uyuşmazlığıdır.

⇒ Toplu menfaat uyuşmazlığı, işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren arasında, çalışma koşullarının ye-niden düzenlenmesi veya yeni hakların tesis edilmesine ilişkin olarak or-taya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarıdır. Yani menfaat uyuşmazlığının konusu mevcut olan bir hak değil, bu hakkın üzerinde yeni hak talebidir.

⇒ İşçi ücretlerinin arttırılması, iş saatlerinin azaltılması, yılda bir kez ö-denen ikramiyelerin arttırılmasına ilişkin taleplerin, işveren tarafından kabul edilmemesi halinde ortaya çıkan uyuşmazlık, toplu menfaat uyuşmazlığıdır.

TİS ile kararlaştırılan ücret zammının işçilere uygulanmaması halinde ise, toplu hak uyuşmazlığı söz konusu olur.

NOT: Bir hakkın işverenden alınmasına ilişkin uyuşmazlıklar, toplu menfaat

Kişiye Özel Fotokopi

uyuşmazlığı iken, işverenden alınmış olan bir hakkın yerine getirilmesine ilişkin uyuşmazlıklar toplu hak uyuşmazlığıdır.

Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik 3

=) STİSK 35/2 'de taraflar anlaşmak suretiyle dahi sözleşmenin süresinde değişiklik yapamayacakları hükme bağlanmıştır. Bu hüküm dışında değişiklik yapılamayacağına dair bir düzenleme bulunmamaktadır.

=) Buradan çıkacak sonuç; tarafların anlaşmak suretiyle süre dışında kalan TİS hükümlerinde değişiklik yapabilecekleridir.

=) Ancak bu yetki sınırsız değildir. Zira TİS'in düzeyi Bakanlık tarafından verilen yetki belgesi ile belirlenir. Dolayısıyla tarafların anlaşarak dahi TİS düzeyini genişletmeleri mümkün değildir.

=) Ayrıca taraflar anlaşarak dahi TİS'nde değişiklik yapılan hükümleri geçmişe etkili olarak yürürlüğe koyamazlar. Değişikliğin kazanılmış hakları etkilemeden ileriye dönük yapılması gerekir.

=) Yargıtay; TİS tarafları, aralarında yapacakları bir ek protokolle gelecekteki haklarda artışı hatta azalmayı kararlaştırabilirler. Ancak yapılan düzenlemeler kural olarak geçmişe dönük olamayacaktır. Ayrıca TİS özerkliği gereğince, her TİS kendi içinde bağımsızdır.

=) ~~***~~ TİS'nde değişiklik yapılması durumunda ortaya çıkan uyuşmazlıklar da toplu menfaat uyuşmazlığıdır. Bu nedenle değişiklik yapılması hususunda ortaya çıkan uyuşmazlıklarda da grev ve lokavt yoluna başvurulamaz. Zira STİSK 58/2; "TİS'nin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde grev ve lokavt yoluna başvurulabileceğini" hükme bağlamıştır. Bu nedenle TİS'nde değişiklik yapılması, yeni bir TİS olmadığı için taraflardan birinin grev ve lokavt yoluna başvurabilmeleri mümkün değildir. Bunun yanı sıra, böyle bir uyuşmazlık yargı yolu ile de çözümlenemez. Çünkü menfaat uyuşmazlıkları, niteliği itibariyle yargı yolu ile de çözümlenemez. Ancak

Kiraz Güler Asiye Tokgöz

TİS'nde, sözleşmenin belirli süre sonra gözden geçirileceği, taraflar arasında anlaşma sağlanamazsa, hakeme başvuracağı hükme bağlanmışsa, bir taraf değişiklik görüşmesine yanaşmaz veya görüşmelerde anlaşma sağlanamazsa, diğer taraf değişiklik uyuşmazlığını çözmek için özel hakeme başvurabilir. (STİSK 52/1,2) Bu durumda hakemin vereceği karar, toplu iş sözleşmesinde değişiklik anlaşması hükmündedir. (STİSK 52/3)

~~***~~ Hoca; TİS'nde değişiklik yapma yetki ve ehliyeti; sözleşmenin tarafları yani işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Ancak TİS'nin yürürlük süresi içinde yapılacak değişikliklerde, işçi açısından doğmuş olan ve kazanılmış hak haline gelen bir hükmün TİS taraflarınca ortadan kaldırılması veya işçinin aleyhine bir şekilde değiştirilmesi işçinin onayı olmadıkça işçi açısından bağlayıcı olmayacaktır. Ancak TİS'nin henüz gerçekleşmemiş, beklenen hakları (sözleşmenin 2. altı ayına veya sonraki döneme ilişkin ücret zamları işçilere henüz uygulanmamış olacağından işçiler açısından kazanılmış hak teşkil etmeyecek ve taraflar bu döneme ilişkin ücret zamlarını düşürebileceklerdir.) açısından sözleşme taraflarının değişiklik yapma olanağı vardır. Bu durumda işçinin aleyhine olsa dahi işçinin onayı gerekmeyecektir.

⇒ TİS'nin yazılı yapılması gerektiğinden ve bu şart bir geçerlilik şartı olduğundan TİS'ndeki değişikliklerin de yazılı olarak yapılmasının bir geçerlilik şartı olduğu kabul edilmelidir. Ayrıca değişikliklerinde yeni yapılan TİS'nde olduğu gibi görevli makama tevdi ve ilan usulüne tabi olduğunun kabulü gerekir.

⇒ Yargıtay; Sözleşmede verilecek bir hakkın kararo bağlanmasının ileriki bir tarihe atılması durumunda menfaat uyuşmazlığı söz konusu olur. Menfaat uyuşmazlığında özel hakem seçiminde tarafların anlaşmış olmaları zorunludur. Anlaşmaları halinde özel hakem kararı genel hükümlere tâbi olmaz, TİS hükmündedir.

kitapdeposu.com

Toplu İş Sözleşmelerinin Uyarlanması :

⇒) BK 'da düzenlenen uyarlama ; Bir sözleşmenin ifasına ilişkin koşullar önceden öngörülemeyecek biçimde değişmişse ve taraflardan biri aleyhine menfaat dengesi katlanılamaz derecede bozulmuşsa sözleşme değişen koşullara uyarlanabilmeli veya feshedilebilmelidir. Uyarlanmanın TİS 'nde yapılabilip yapılamayacağı tartışmalıdır.

⇒) Yargıtay ; Şartların taraflardan biri aleyhine katlanılamayacak derecede bozulması durumunda sözleşmeye sıkı sıkıya bağlılık hakkaniyetle bağdaşmayacağı için hakim müdahale ederek sözleşmeyi değişen koşullara uyarlamalıdır.

⇒) Hoca ; TİS 'nin normatif (düzenleyici) hükümlerinin diğer sözleşmelerden ayrıldığının ve maddi anlamda yasa hükmünde olduğunun kabulü gerekir. TİS 'nin özerkliği kapsamında sözleşmenin yeni koşullara uyarlanması hak ve yetkisi ancak sözleşmenin taraflarına aittir. Bu da ancak tarafların değişiklik konusunda anlaşmalarına bağlıdır. TİS 'nin normatif hükümleri hakkında hakimin hatta kanunkoyucunun karar vermesi TİS 'nin özerkliğine müdahaledir.

Toplu İş Sözleşmesinin Feshi :

Kanunumuzda taraflara TİS 'ni fesih imkanı tanınmamıştır. Ancak öğretide ileri sürülen "tarafların TİS 'nde irade sakatlığı gibi nedenlerle TİS 'ni fesih yetkisi" geçerliliğini korumaktadır.

Hoca ; TİS 'nin yapılmasında tarafların iradelerinin hata, hile veya tehdit sonucu fesada uğraması, sözleşmeyi fesih yetkisi değil ; iptalini talep hakkı verir. İradesi sakatlanan taraf, TBK 39 uyarınca sözleşmenin 1 yıl içinde iptalini isteyebilir. STİSK 35/2 bunu desteklıyor.

STİSK 35/2 'ye göre de ; TİS , süresinin sona ermesiyle birlikte kendiliğinden ortadan kalkar. Tarafların bu süreyi sözleşmenin imzalanmasından sonra anlaşarak kısaltmaları veya uzatmaları yahut sözleşmeyi

KİTAP CİLT TASİYE & FOTOKOPİ

süresinden önce sona erdirmeleri mümkün değildir.

ARABULUCULUK

Olağan Arabuluculuk: Toplu görüşmeler sırasında veya toplu görüşmelerin anlaşma ile sonuçlanmaması halinde, görüşmelerin sonunda; ancak grev ve lokavt kararı alınmadan veya zorunlu tahkime başvurmadan önce her uyuşmazlıkta yapılan arabuluculuk faaliyetine denir.

=> Grev ve lokavtın Bakanlar Kurulu'nca ertelenmesinden sonra yapılan arabuluculuk faaliyetine ise olağanüstü arabuluculuk denir.

=> Kanuni bir grev kararı alınan her uyuşmazlıkta da Çalışma Bakanına veya seçeceği bir kişiye de arabuluculuk yapma imkanı sağlamıştır.

=> Arabuluculuk, Çalışma Bakanlığı'na bağlı resmi arabuluculuk birimi tarafından yerine getirilir.

=> Bahsettiğimiz olağan arabuluculuk STİSK 49'da düzenlenmiştir.

=> Eski kanunda bulunan "isteğe bağlı arabuluculuk" yeni kanunda kaldırılmış, yeni kanunda yalnızca "zorunlu arabuluculuk" düzenlenmiştir. Bunun sonucu olarak taraflardan birisi, tek taraflı olarak görevli makama başvurarak arabuluculuk faaliyetini başlatamayacaktır. Ancak tarafların birlikte düzenleyecekleri bir tutanakla, herhangi bir süre ile sınırlı olmamak üzere, toplu görüşmelere son verilmesini ve görevli makamdan arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını isteme hakkı saklıdır. (STİSK 49/1)

* Sonuç olarak; Tarafların toplu görüşmeye son verecek görevli makamdan arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını isteme hakkı olmakla beraber, tek tarafın inisiyatif olarak bu yola başvurması mümkün değildir. Ancak taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını görevli makamdan talep hakkı mevcuttur.

Kitapekimi.com.tr

⇒ Toplu görüşme için belirlenen zamanda taraflardan birisinin toplantıya gelmemesi veya geldiği halde görüşmeye başlamaması yada toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan birisinin toplantıya devam etmemesi durumunda da arabuluculuk yoluna başvurulabilir.

*Bu durumda toplantıya gelen taraf durumu, 6 iş günü içinde yazıyla görevli makama bildirir. Görevli makam yazıyı alınca 60 günlük sürenin geçmesini beklemeden STİSK 50 hükümlerine göre arabuluculuk faaliyetini başlatır.

* Görevli makam 6 iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı veya katılım olmazsa re'sen, resmi listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların listedeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşmaları halinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.

⇒ Hoca; STİSK 50'de düzenlenen arabuluculuğa ilişkin süreler tarafların anlaşması veya arabulucunun onayıyla kısaltılamaz.

⇒ Arabulucunun çalışma usul ve esasları bakımından bağlayıcı kurallar yoktur, serbest bırakılmıştır.

⇒ Hoca; Arabulucunun tarafsızlığını koruyamaması veya görevini yerine getirirken kusurlu davranarak taraflara zarar vermesi halinde, zarar gören taraf tazminat isteyebilir. Bununla birlikte arabulucunun 3 günlük teslim süresine uymaması veya tutanağa öneri eklememesi tutanağın geçerliliğini etkilemez.

⇒ İşçi sendikasının çağrı tarihinden itibaren 30 gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmemesi veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamaması halinde yetkisi düşecektir. Bu nedenle işveren tarafı durumu 6 iş günü içinde görevli makama bildirse de arabuluculuk faaliyetinin başlatılması mümkün değildir.

KİTAP ÇÖZÜM ÇÖZÜM & FOTOKOPİ

* Ancak yetkinin düşmesi yaptırımı, sadece işçi sendikasının ilk toplantıya katılmamasına ilişkindir. Bu nedenle ilk toplantıya katılan işçi sendikası sonraki toplantılara katılmasa da yetki belgesi düşmez.

* İşverenin ilk toplantıya katılmaması veya işçi sendikasının ilk toplantıya katılıp sonrakilere katılmaması durumunda taraflar durumu görevli makama bildirerek arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını isteyebilirler.

⇒ Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren 60 gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamazsa, yine ilgili arabuluculuk uygulama alanı bulur. 60 gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamazsa, taraflardan birinin uyuşmazlığı 6 iş günü içinde görevli makama bildirmesi gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

NOT: Daha önce de belirttiğimiz gibi; Tarafların arabulucu aşamasına geçmeleri için bu sürenin dolmasını beklemelerine gerek yoktur. Tarafların bir tutanakla uyuşmazlığı tespit edip arabuluculuk aşamasına geçmeleri mümkündür.

⇒ Arabulucunun uyuşmazlığın çözümünde herhangi bir zorlamada bulunması söz konusu olamaz. Arabulucunun çabaları sonucunda anlaşma sağlanırsa, toplu iş sözleşmesine ulaşılmış olur. Bu sözleşme STİSK 48 hükümlerine göre imzalanır ve ilgili makama verilir.

* Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, arabulucu 3 iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağa çözüm önerilerini de ekleyerek görevli makama teslim eder. Görevli makam en geç 3 iş günü içinde taraflara tebliğ eder. (STİSK 50/5)

* Arabulucunun tutanağa ekleyeceği öneri, tarafları bağlamaz. Taraflar bu önerileri kabul edebilir ya da iş mücadelesi yollarına (grev, lokavt) başvurabilir. Hoca; Taraflar önceden arabulucunun önerilerini kabul edeceklerine yönelik yazılı anlaşma yapmışlarsa, arabulucu kararı tarafları

KİRAZ GÖLGE YAYINLARI

başlar ve karar TİS hükmünde olur.

⇒ Olağan arabuluculuk toplu menfaat (çıkar) uyuşmazlıklarında mücadeleci çözüm yollarından önce başvurulan ve başvurulması zorunlu olan bir yoldur.

⇒ Bakanlar Kurulu'nun grev ve lokavtı ertelemesi halinde işleyen olağanüstü arabuluculuk faaliyetine ilave olarak grev kararı alınan her uyuşmazlık için Çalışma Bakanına veya onun atayacağı birisine arabuluculuk imkanı sağlamıştır. (STİSK 60/7)

⇒ Erteleme kararı halinde olağanüstü arabuluculuk faaliyeti zorunlu olmakla birlikte, grev kararı alınan her uyuşmazlıkta olağanüstü arabuluculuk faaliyeti yürütülmesi zorunlu değildir. Kanun grev kararı alınan yerler için bu hakkı Çalışma Bakanına bırakmıştır.

⇒ Olağan arabuluculuktan farklı olarak olağanüstü arabuluculuda, arabulucunun resmi listeden seçilme zorunluluğu yoktur. Ayrıca olağanüstü arabulucuyu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü değil, Bakan görevlendirir.

GREV KARARI ALMA VE UYGULAMA

⇒ Grev kararı, toplu görüşmelere katılan, arabuluculuk aşamasında taraf olan yetkili işçi sendikasınca alınabilir. İşçi sendikasının yetki belgesi daha önce düşmüşse, bu sendikanın alacağı grev kararı üzerine uygulanan grev, kanun dışı hale gelir.

⇒ STİSK 60/1 'de düzenlenen grev kararı, resmi arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağının görevli makam tarafından tebliğinden itibaren 60 gün içinde alınabilir. Belirtilen sürede grev kararı alınmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz. Sürenin dolmasından sonra alınan grev kararına uygulanarak yapılan grev ise, kanun dışı grevdir. Grev kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilir.

⇒ Grev kararı, bir işyerini ilgilendiren uyuşmazlıklarda sadece bu işyerini kapsar. İşletme TİS yapılması gereken işyerleri açısından grev kararının iş-

KİTAP & KIRTASİYE EGİTİM

letmenin bütününü kapsaması gerekir.

=) Birden çok işveren veya işveren sendikasıyla, bir işçi sendikasının tek toplu görüşme yürütmesi ve bazı işveren veya işveren sendikasıyla işçi sendikası arasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçi sendikası sadece uyuşmazlık çıkan işyerleri açısından grev kararı alabilir.

‼‼ Grev kararının 60/1 'deki sürelere uygun olarak alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi durumunda TİS yapma yetkisi düşer.

=)Hoca; Uygulama tarihi ve grev kararının karşı tarafa bildirilmesi noter aracılığıyla yapılmalıdır. Kanunda belirtilen 60 günlük süre noterce tevdi edilmesi gereken süredir. Bu süre içerisinde karşı tarafa tebliğ edilmiş olması zorunlu değildir.

=) Yargıtay; Süresi içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere noterce ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararı uygulanamaz.

=) Lokavt kararını yalnızca uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren alabilir. Sendika üyesi işverenin lokavt kararı alma yetkisi yoktur.

=)Lokavt kararı, grev kararının tebliğinden itibaren 60 gün içinde alınması gerekir. Aksi halde kanun dışı lokavt teşkil eder.

=)Grev kararı hangi işyerlerini kapsıyor ise, lokavt kararı da aynı işyerlerini kapsar.

=) Grev ve lokavt kararı, işyerinde kararı olan tarafça derhal ilan edilir. Hocamıza göre bu yükümlülüğün yerine getirilmemiş olması grev ve lokavt kararını kanun dışı hale getirmez. Yargıtay 'a göre ise kanundışı olmasına yol açar.

=) Grev kararının uygulanmasından önceki 6 işgünü içerisinde noterce tevdi edilmiş olması yeterli değildir, karşı tarafa tebliğ edilmiş olması gerekir.

KİTAP ÖNERİSİ FORUM

NOT 3 STİSK 60/1 de düzenlenen süreler açısından 60 günlük sürede noterce tevdi edilmesi yeterliyken, 6 işgünü olan süre açısından noterce tevdi yeterli değildir. Yani bu sürede hem noterce tevdi edilmiş hem de karşı tarafa tebliğ edilmiş olması gerekir.

* Lokavt kararı ancak grev kararının alınmasından sonra alınabilir. Ancak lokavt uygulamasının, kanunda belirtilen süre içerisinde olmak kaydıyla grev uygulamasından önce yapılabilmesi mümkündür. Yani lokavt kararının uygulanması, grev kararının uygulanmasına bağlı değildir. Ayrıca uygulanmakta olan grev ya da lokavttan birinin sona ermesi, diğerinin de sona ermesini gerektirmez.

* Alınan grev ve lokavt kararının karşı tarafa tebliğinden itiberen 60 gün içinde uygulamaya konulması gerekir. Ayrıca uygulamaya konulacağı tarihten 6 işgünü önce karşı tarafa bildirilmesi gerekir. Dikkat edilmesi gereken husus; 60 günlük süre kararın alınmasından değil, karşı tarafa tebliğ edilmesinden itiberen başlar.

=) STİSK 60/4; Bildirilen tarihte başlamayan grev ve lokavt hakkı düşer. Süresi içinde grev kararı uygulanmaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz. Bundan sonra meydana getirilecek TİS, yetki belgesi alınmadan yapılan TİS'ne uygulanacak hükümlere tâbi olur.

Grevin Sona Erme Halleri:

=) Kanuni grevin sona erme halleri STİSK 75'de işçi sendikasının kararıyla sona erdirilmesi, kendiliğinden sona ermesi ve mahkeme kararıyla sona ermesi ayrımı yapılarak düzenlenmiştir.

=) STİSK 75 dışında da kanuni grevi sona erdiren haller vardır; Örneğin; Tarafların grev devam ederken TİS veya isteğe bağlı tahkim sözleşmesi yap-

Kitap Ekinası Fotokopi

maları, grevin grev hakkının kötüye kullanıldığı gerekçesiyle mahkeme kararıyla durdurulması veya uygulanmakta olan grevin sıkıyönetim komutanının kararıyla durdurulması gibi.

❗❗❗ Kanuni grevi sona erdiren haller arasında işveren sendikasının, işçi sendikasının tekliflerini bütünüyle kabul etmesi yoktur!!!

⇒ İşveren sendikasının, işçi sendikasının tüm tekliflerini kabul etmesine rağmen, işçi sendikasının grevi sürdürmesi, grev hakkının kötüye kullanılmasını teşkil eder ve bu nedenle mahkemeden grevin durdurulması istenebilir.

⇒ AY 54/2 ve STİSK 72/1 ; Mahkemenin bir grev hakkında durdurma kararı verebilmesi için "grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması" koşuluna bağlıdır. Bu durumda grev, bir taraf'ın veya Çalışma Bakanlığı'nın başvurusu üzerine mahkeme kararıyla durdurulur.

❗ STİSK 72/1 'de sözü edilen durum, grev hakkının kötüye kullanılmasıdır. Grev hakkının kötüye kullanılması kanundışı grev değildir, kanuni grevdir.

⇒ Mahkemenin grevi durdurma kararına rağmen, greve devam edilirse yapılan grev kanundışı grev haline gelir.

⇒ Grev hakkının kötüye kullanılması hususunda hakimin her somut olay için ayrı ayrı değerlendirme yapması gerekir. Zira bu konuda objektif ölçütler mevcut değildir.

KANUNİ GREVİN SONUÇLARI

⇒ Kanuni bir greve katılan işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları askıda kalır. STİSK 67/1 Bu nedenle işçilerin işi ifa borçları ortadan kalkar. İşveren bu sebebe dayanarak işçilerin iş sözleşmesini fesh edemez. Burada askıda kalan iş görme ve talimatlara uyma borcudur. Bu nedenle işçinin sadakat borcu grev süresince de devam eder.

Kitap Kırtasiye Ofset

Sadakat borcu devam ettiği için işçinin güveni kötüye kullanması, meslek sırlarını ortaya dökmesi durumlarında işverenin bildirimsiz fesih hakkı vardır.

=) İşverenin ücret ödeme borcu askıda kalırken, diğer borçları devam eder. Grev süresince sosyal yardımlar, kıdem tazminatı gibi parasal hiçbir yükümlülük yoktur.

=) Grev süresince hiçbir ücret ödenmediği için ücretten vergi, dayanışma aidatı, üyelik aidatı vs. kesintileri de yapılamaz. Sigorta primlerinin kesilmesi de mümkün olmamakla birlikte, işçi sosyal sigortalardan yararlanmaya devam eder. Ayrıca Sosyal Sigortalar Kanunu, grev ve lokavtta geçen süreleri borçlanabilme imkanı tanımıştır.

=) Kanuni grevde geçen süre, ücretli izin hakkının kazanılması için geçmesi gereken bir yıllık bekleme süresinin hesabında dikkate alınmaz.

=) <u>Hoca:</u> Grev ve lokavt nedeniyle askıda geçen sürelerin bildirim sürelerinin hesabında esas alınacak sürelerde göz önünde bulundurulması mümkün değildir.

=) Kanuni grevde geçen süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Bu hüküm mutlak emredici olduğundan TİS'ne veya iş sözleşmelerine bunun aksi hüküm konulamaz.

=) Kanuni grevin sona ermesiyle birlikte askıya alınan iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar tekrar yürürlüğe girer.

=) Kanuni bir greve katılma veya katılmaya teşvik etmeden dolayı işçinin iş sözleşmesi feshedilemez. Ancak grev süresince veya greveden önce ortaya çıkan haklı sebeplerle her iki tarafın da iş sözleşmesini feshetme hakkı vardır. <u>Ör:</u> İşverenin işçiye karşı hapis cezasını gerektirecek bir suç işlemesi, işçinin grev sırasında işverenin şeref ve haysiyetine dokunacak sözler sarfetmesi --- haklı nedenle fesih hakkı verir.

KİTAP ÖZETİ .com.tr

⇒ Kanuni grev sırasında bildirim süreleri işlemez. Grevden önce veya grev esnasında yapılan bildirimli fesihlerde bildirim süreleri, grevin sona ermesinden sonra başlar.

⇒ İşveren grev esnasında, işçinin iş sözleşmesini bildirim sürelerine ilişkin ücretlerini peşin vermek suretiyle de feshedemez. Grevden önce başlayan bildirim süreleri grev süresince işlemez, grevden sonra kaldığı yerden işlemeye devam eder.

⇒ STİSK 68/3 ; Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev ve lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamazlar. Aksi halde, işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilir.

⇒ Belirli süreli iş sözleşmelerinde, kanuni grev uygulaması sözleşmenin süresini etkilemez. Bu nedenle süresi grev esnasında dolan iş sözleşmeleri kendiliğinden sona erer.

⇒ STİSK 64/5 ; Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zararlardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur.

Lokavt Hakkının Kötüye Kullanılması

⇒ STİSK 72/1 ; Lokavt hakkının kötüye kullanılması durumunda lokavt, karşı tarafın veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine mahkeme kararı ile durdurulur.

STİSK 71/2 ; Karar verilen veya uygulanmakta olan lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti için açılan davada da, hakim tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu lokavtın ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme tarafından verilen durdurma kararına

KİRAZ EKİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİ FOTOKOPİ

rağmen devam edilen lokavt, kanundışı hale gelir.

⇒ STİSK 72/2 ; Kanuni bir lokavtın işyerini temelli kapalı tutmak amacıyla yapıldığı, kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesiyle birlikte lokavt durdurulur. Zira bu durum da lokavt hakkının kötüye kullanılmasıdır.

⇒ Grevde olduğu gibi lokavtta da lokavt süresince işçilerin iş sözleşmesi askıda kalır.

⇒ İşçilerin iş sözleşmelerini feshetmesi ve kıdem tazminatlarını ödemesi yerine lokavt uygulaması ve işyerini kapatması, işveren açısından İş K.'da öngörülen yükümlülüklerden kaçış yolu teşkil edebilir.

⇒ Mahkemenin durdurma kararına rağmen lokavtın uygulanması halinde işçiler, böyle bir lokavtı yapan işverenle iş sözleşmelerini bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirebilirler ve her türlü haklarını isteyebilirler. İşveren bu işçilerin lokavt süresine ait iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını bir iş karşılığı almaksızın ödemeye ve uğradıkları zararları tazmine mecburdur. (STİSK 70/3)

⇒ İşyerini kapatacak olan işveren, sırf kıdem tazminatı ödememek için lokavt uygulamaya başlayamaz.

GEÇİCİ GREV VE LOKAVT YASAKLARI

⇒ STİSK 62/2-3 'te düzenlenmiştir. İdari işlemle yasaklamadır.

⇒ Bakanlar Kurulu'nun genel hayatı önemli ölçüde etkileyici haller nedeniyle grev ve lokavtı yasaklaması, geçici grev ve lokavt yasağıdır.

⇒ Geçici grev ve lokavt yasakları, grev ve lokavt hakkının kullanılmasının geçici olarak önlendiği ve geçici yasağın ortadan kalkmasıyla birlikte grev ve lokavt hakkının yeniden kullanılabildiği hallerdir.

KİTAP ÇIKMASIN GÖLGE & FOTOKOPİ

▼▼▼ Bakanlar Kurulu bu geçici yasaklama yetkisini sadece genel yaşamı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerdeki uyuşmazlıklar kullanabilir. Bakanlar Kurulunun ayrıca kanunda öngörülmeyen herhangi bir nedenle grev ve lokavtı yasaklayabilmesi mümkün değildir. Ayrıca yasaklama doğa olayının gerçekleştiği tüm bölge için değil, sadece gerekli görülen işyerleri ya da işkolları için sözkonusu olabilir. Bununla birlikte felaketin büyüklüğü tüm bölge için grev ve lokavt yasağını gerekli kılıyorsa, o bölgedeki tüm işyerleri ya da işkolları için yasak getirilebilir.

*** Sıkıyönetim halinde, sıkıyönetim komutanları grev ve lokavt yetkilerinin kullanılmasını sürekli olarak durdurabilir ve yasaklayabilir.

⇒ Başladığı yolculuğu, yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz. (STİSK 62/3) Sözü edilen araçların yurt içindeki varış noktalarına ulaşmalarıyla birlikte grev yasağı ortadan kalkar.

⇒ Geçici grev ve lokavt yasağının bulunduğu hallerde grev yapılamaz, uygulanmakta olan bir greve devam edilemez. Bu dönem içerisinde grev kararı alınmasında yasal bir engel yoktur. Ancak alınan grev kararının uygulanması bu dönem içerisinde mümkün değildir.

⇒ Bakanlar Kurulu'nun grev ve lokavtı geçici olarak yasaklaması, idari bir karardır. Dolayısıyla bu karara karşı yargı yolu açıktır. Danıştay'ın bu kararı iptal etmesi halinde grev uygulanabilir.

⇒ Yasağın kalkmasından itibaren 60 gün içinde, 6 işgünü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla, grev uygulamasına devam edilebilir.

⇒ Eski kanunda bulunan yasağın 6 ayı doldurmasından itibaren 6 işgünü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurup uyuşmazlığı kesin olarak çözme yeni kanunda yoktur!!! Ancak yasak durumunda taraflar yasal karar süresinin sonunu beklemeyip TİS yapılması konusunda anlaşmaları veya

Kitap Ekonomik Ticaret Ltd. Şti.

isteğe bağlı tahkim yoluna başvurmaları mümkündür.

GREV OYLAMASI

⇒ STİSK 61/1 ; İşçiler, alınan bir grev kararının uygulanmasına grev oylaması yapmak suretiyle engel olabilirler. Bunun için grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin grev kararının ilan edilmesinden itibaren 6 işgünü içinde yazılı olarak grev oylaması yapılmasını görevli makamdan istemeleri gerekir.

* Hükümde belirtilen yazılı şekil, talebin gerecelilik koşulu, 6 işgünlük süre de hak düşürücü süredir.

* Grev oylamasına sendikanın grev kararı almasından sonra gidilebilir. Grev oylaması, grevin kanuni sayılması için gerekli bir koşul değildir. Ancak grev oylamasının yöntemine uygun olarak istendiği durumlarda oylama yapılmadan yahut oylamanın sonucu beklenmeden yapılan grev, kanundışı olur.

⇒ STİSK 61/4 ; İşletme TİS yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda, grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Oran tespiti ve grev oylaması sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

▼ İş Hukuku'nda bahsedilen görevli makam ; Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'dür.

⇒ Grev oylaması talep etme hakkı sadece o işyerinde çalışan işçilerindir. Dolayısıyla işçi ve işveren sendikalarının, işveren vekillerinin yahut başka işyerinde çalışan işçilerin grev oylaması isteme hakkı yoktur.

⇒ Kanuna göre işveren vekili sayılanlar, oylama talebinde hesaplanacak işçi sayısına ve oylamaya dahil edilmezler.

⇒ Grev oylaması isteme hakkı açısından sendikalı - sendikasız ayrımı yoktur. Her ikisi de bu hakkını kullanabilir. DİKKAT ! Sendika üyesi işçi oylama isteyebilir ancak işçinin üye olduğu sendika isteyemez !!!

Kitap & Kırtasiye Fotokopi

=) Oylama talebi her işçi tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, toplu olarak işçilerin tek metin imzalanması şeklinde de olabilir.

=) İşverene iş sözleşmesiyle bağlı işçiler dışında hiçkimse (işveren vekilleri alt işveren işçileri, memurlar, stajyerler, çıraklar ... vs) işyerindeki işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınmazlar.

=) Görevli makam, grev oylamasının gün ve saatini, iş saatleri dışında veya iş akışını kesintiye uğratmayacak şekilde belirler. En az 1 gün önceden ilan eder. Oy sayımı sırasında işçi ve işveren sendikası temsilcisi veya işveren temsilcisi gözlemci olarak bulunabilir.

=) Oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz, uygulanırsa grev kanundışı hale gelir.

‼‼‼ Grev oylamasının sonucu, grevin ilan edildiği tarihteki toplam işçi sayısına göre değil, oylamaya katılan işçilerin sayısına göre belirlenir.

=) İşletme TİS yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda grev oylaması her işyerinde ayrı ayrı yapılır, oylama sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuçlar orada belirlenir. Yani sonuçlar her işyerine göre ayrı ayrı değerlendirilmez, işletme bir bütün olarak kabul edilir.

‼ Grev oylamasının sonucuna; oylama gününden başlayarak 3 iş günü içinde, görevli makamın bulunduğu yer İş Mahkemelerinde grev oylamasına taraf olan işçi veya işveren sendikaları yahut sendika üyesi olmayan işverence itiraz edilebilir.

=) İtirazın konusu hakkında kanunda bir sınırlama yoktur. Bu nedenle grev oylaması talebinden, grev oylamasının yapılmasına kadar geçen her aşama itiraz konusu olabilir.

=) Mahkemece grev oylamasının iptali durumunda kararın görevli makama tebliğinden itibaren 6 iş günü içinde yeniden grev oylaması yapılmalıdır.

KİTAP ÖNİTASİYE EĞİTİM

*Yeni oylama yapılmadan greve gidilmesi halinde uygulanan grev, kanundışı grev teşkil eder.

⇒ İşletme TİS yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda alınacak grev kararı işletmeye dahil bulunan tüm işyerlerini kapsar. Bu nedenle grev oylaması tüm işyerleri bir bütün kabul edilecek yapılır, her işyeri ayrı ayrı değerlendirilmez.

⇒ Oylama sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar vericilerse ve resmî arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağının görevli makam tarafından tebliğinden itibaren başlayan 60 günlük sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya grev oylamasının sonucunun kesinleşmesinden itibaren 6 iş günlük süre içinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz. (STİSK 61/3)

⇒ Grevin reddedilmesi halinde, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma yetkisi sadece uyuşmazlığa taraf olan işçi sendikasındadır. Grev oylaması sonucu grev reddedilmesine rağmen uygulanmaya devam eden grev, kanun dışı hale gelir.

⇒ STİSK 60/1; Oylamanın sonucunda grevin uygulanmasına karar verilirse, grev kararının alındığı tarihten itibaren 60 gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığıyla 6 iş günü önce bildirilecek tarihte grev uygulanabilir.

⇒ STİSK 61/3 'te meydana gelen durumdan dolayı yetki belgesinin hükmü kalmaz, bu sürelerden sonra taraflar anlaşmaya varırlarsa (60 günlük süreden sonra) meydana gelen TİS yetkisiz işçi sendikası tarafından meydana getirilmiştir. Bu nedenle söz konusu TİS'nin STİSK 45/1'e göre iptali istenebilir.

STİSK 45/1; Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir TİS'de taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren 45

KİTAP & KIRTASİYE GÖLGE

gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yoluyla ileri sürülebilir. #Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere STİSK 61/3 durumunda yetki belgesi hükümsüz kaldığında STİSK 45/1 'e göre iptalinin istenebilmesi için yalnızca yetki belgesinin hükümsüz kalması yetmez. Bunun yanısıra TİS'nin iptali için taraflardan birinin veya her ikisinin gerçekte yetkili olmaması gerekir. Bir diğer ifade ile işçi sendikasının kanunda yetki için öngörülen çoğunluğa sahip olmaması veya yetki belgesi hükümsüz kaldığı anda bu çoğunluğu yitirmiş olması gerekir.

❗ Sonuç itibariyle oylama sonucunda grev reddedilmesine rağmen 60 günlük süre boyunca anlaşma sağlanamaz veya oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren işçi sendikası 6 işgünü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz. Bu hükümsüzlüğün yanısıra taraflardan biri veya her ikisi yetkisiz ise STİSK 45/1 çerçevesinde TİS'nin iptali istenebilir.

⇒ Yargıtay; Bir TİS'nin iptali için işçi kanununun yetkisinin düşmüş olması yeterli olmayıp sendikanın TİS'nin yapıldığı tarihte işyerinde yarıdan bir fazla çoğunluğa sahip olmadığının sabit bulunması gerekir.

⇒ Yargıtay; STİSK 61/3 'te öngörülen süre içinde anlaşma sağlanamaz veya Yüksek Hakem Kurulu'na da başvurulmamış olması tarafların kendi aralarında anlaşarak TİS yapmalarına engel değildir. Ancak TİS yapılabilmesi için STİSK 45/1 'deki şartların gerçekleşmemiş olması gerekir.

⇒ STİSK 61/5; Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli oranı ulaşıp ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir.

* Grup TİS'ne ilişkin uyuşmazlıkta işyerlerinden sadece biri greve gidebilir.

İTÜ Çöl Kampüsü Fotokopi

GREVİN ERTELENMESİ

⇒) STİSK 63/1 ; Bakanlar Kurulu, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevi, grev genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise bir kararname ile erteleyebilir.

⇒) Erteleme hem grevi hem de lokavtı kapsar. Bunlardan sadece biri için erteleme kararı alınamaz.

⇒) Erteleme kararının alınabilmesi için karar verilmiş veya başlamış bir grev olmalıdır. Henüz karar verilmemiş bir grevin ertelenmesi söz konusu olamaz.

⇒) Erteleme süresi 60 gündür ve bu süre kararnamenin yayımı tarihinden itibaren başlar.

‼ Bakanlar Kurulu'nun bir grev ve lokavtı 60 günden daha kısa veya uzun bir süre için erteleyebilmesi veya aynı grev için birden çok erteleme kararı alabilmesi mümkün değildir.

⇒) Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararları aleyhine Danıştay'a iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulması istenebilir. Ayrıca bu uyuşmazlıklar-da Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yoluna da gidilebilir.

⇒) Danıştay, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararını 60 gün dolmadan iptal ederse BK'nun kararı bütün sonuçları ile ortadan kalkar. Bu durumda grev ve lokavt, Danıştay'ın kararının tebliğinden itibaren 10 gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile 6 işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir.

‼ Grev ve Lokavtta konu ne olursa olsun, {kararın alınması, ertelenmesi, iptal edilmesi---} 60 gün içinde ve 6 işgünü önce bildirilerek grev ve lokavt başlatılıyor.

⇒) STİSK 60/7 ; Erteleme süresi içinde olağanüstü arabuluculuk faaliyeti yürütülür. Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi, bir kişiyi arabulucu

KİTAP EKİNASİYE & FOTOKOPİ

olarak da görevlendirebilir. STİSK 63/2; Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşacak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

⚠ Yani kanun diyor ki erteleme kararı aldığımda yeter ki grev ve lokavt uygulama da, sorununu nasıl çözersen çöz.

⇒ STİSK 63/3; Erteleme süresi sona erdiğinde taraflar anlaşamamışlarsa, 6 iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. Zaten yetkisi düşen sendikanın grev kararı alması yasaktır.

⇒ Bakanlar Kurulu, 60 günlük erteleme süresi dolmadan ertelemenin kararını yürürlükten kaldırabilir. Yani erteleme kararını geri alabilir. Bu durumda grev, bu tarihten itibaren 60 gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile 6 iş günü önce bildirilerek uygulamaya konulabilir.

⚠ Erteleme süresince yürütülen arabuluculuk faaliyeti olağanüstü arabuluculuktur, olağan arabuluculuk değildir!!!

⇒ Erteleme süresi sonunda tekrar grev uygulanması söz konusu değildir. Zira bu süre sonunda 63/3'te belirtildiği üzere uyuşmazlık ancak Yüksek Hakem Kurulu'na götürülebilir. Kurul da uyuşmazlığı kesin olarak karara bağlar.

GREVE KATILMA, GREVİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

⇒ Kanuni bir grev durumunda dileyen işçi greve katılmayıp, işyerinde çalışmaya devam edebilir. Taraf işçi sendikasına üye olsa da dilerse greve katılmayabilir. Ancak taraf işçi sendikasının üyesi olup da aldığı grev kararına uymayan işçiye disiplin yaptırımı uygulama hakkı vardır.

⇒ İşçilerin greve katılıp katılmama konusundaki kararlarını grevin başlayacağı güne kadar vermeleri gerekir, sonradan greve katılamazlar.

⇒ Grevin başladığı tarihte raporlu olup da rapor bitim tarihinde işe başlamayan işçi greve katılmış sayılır. (Yargıtay)

=) Greve katılan işçinin daha sonra vazgeçip işe dönmesi mümkündür. Ancak işe döndükten sonra tekrar greve katılamaz. (Çocuk oyuncağı değil yani)

=) Yargıtay ; Grevden vazgeçip tekrar işe dönen işçi, yine vazgeçip greve katılırsa bu durum "devamsızlık" olarak nitelendirilir.

=) STİSK 64/1 ; İşveren, greve katılmayan veya katılıp vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

=) STİSK 67/1 ; Çalışmak isteyip işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları grevin sona ermesine kadar askıda kalır.

=) İşveren, işçileri çalıştırmamakta serbest olmakla birlikte dilediğini çalıştırıp dilediğini çalıştırmamakta serbest değildir. Yani Kemal Sunal'in filmindeki "Hasamettin sen gel, Şaban sen gelme" replikli işverenin eşit davranma borcuna aykırıdır. Ancak ; İşverenin bazı işçilere iş verme imkansızlığının ortaya çıkması halinde, sadece bazı işçileri çalıştırması uygun görülebilir.

=) STİSK 68/3 ; Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi halde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, haftalık kanuni çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmayacak şekilde başka bir işverenin yanında çalışabilir.

=) İşçi grev süresi boyunca bağımsız çalışabilir, başka bir işverenin yanında çalışamaz. (Simit satabilir, Simit Dünyası'nda çalışamaz.) Başka birinin yanında çalışırsa, işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir, grev süresinin bitimini beklemeden yerine yeni işçi de alabilir. Haklı nedenle fesih olduğu için çıkarılan işçi ihbar ve kıdem tazminatına da hak kazanamaz.

KİTAP CANTASI ET GÖLGE FOTOKOPİ

⇒ STİSK 68/2 ; Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri, işveren ancak kendi işlerinde çalıştırabilir, bu işçilere greve katılan işçilerin işlerini yaptıramaz. İşverenin bu yasağa uygun davranıp davranmadığı, taraf işçi sendikasının yazılı başvurusu halinde, görevli makamca denetlenir.

⇒ Kanuni grev süresince iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları askıda olan işçinin başka bir işverenin yanında çalışamayacağı gibi işveren de bu işçilerin yerine sürekli veya geçici başka işçi alamaz. Ayrıca eşi, çocukları ve akrabalarını vs de çalıştıramaz. Ancak greve katılmayacak işçilerden ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. (STİSK 68/1)

⇒ İşverenin grevci işçiler yerine işçi almış olması, grevci işçilerin grev sonunda çalıştırılmamasını haklı kılmaz.

⇒ Bir işyerinde grev uygulanmaya başlaması ile birlikte, işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. (STİSK 64/1) Ancak greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Fakat işveren, bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine girip çıkışları engellemeleri yasaktır. Ayrıca grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz. Daha önce de belirttiğimiz gibi işveren bu ürünlerin satılması ve dışarı çıkarılması işlerini, ancak greve katılmayan ve grev öncesi bu işte çalıştırılan işçilere yaptırabilir. Bu işler için yeni işçi çalıştırması mümkün değildir.

⇒ Grev esnasında o işyerinde greve katılmayan ve vazgeçenler dışında hiçkimse çalıştırılamaz, bu işçilerden de hiçbirine grev öncesi yapmadığı bir iş yaptırılamaz. Örn: Sütaş'ın paketleme ünitesinde çalışan Furkan, dava arkadaşlarına ihanet edip greve katılmazsa, grev esnasında da sadece paketleme bölümünde çalıştırılabilir.

Kilavuz Grup Fotokopi

⇒ STİSK 74/1-2 ; Mahallin en büyük mülki amiri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır. Ancak kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz.

*** Grev sonunda, zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar TİS'nden yararlanamazlar. Ancak yararlanabilecekleriyle ilgili TİS'ne hüküm konulabilir.

⇒ Greve katılmayan ve taraf sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle dahi TİS'nden yararlanmaları mümkün değildir. Ancak STİSK 65 kapsamında grev süresince zorunlu nedenlerle çalışmış olanlar TİS'nden yararlanabilirler.

* Zorunlu olarak çalışma meselesi STİSK 65'te düzenlenmiş. Burada bu maddenin son fıkrasına dikkat edin. Kural ; İşveren, greve katılan işçilerin yerine yeni işçi alamaz. Ancak STİSK 65/5'e göre ; İşveren, grev ve lokavta katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışamayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

ÖRNEK 3 Dava arkadaşlarına ihanet eden Furkan, grev sonundaki TİS'nden yararlanamaz. Çünkü arkadaşları hak ararken Furkan patrona kahyalık yaptı. Ancak arkadaşları Furkan'a merhamet edip TİS'ne aksine hüküm koyarlarsa Furkan da TİS'nden yararlanabilir. Amma Furkan STİSK 65 kapsamında zorunlu olarak çalışmışsa hüküm konulmasa da faydalanabilir. Sözleşmede hüküm olmazsa, işverenin tek taraflı olarak greve katılmayan yahut vazgeçen işçileri TİS'nden faydalandırma yetkisi yoktur.

⇒ STİSK 75/6 ; Grevi uygulayan sendikanın, "yetki tespiti için başvurduğu tarihte" işyerindeki üyesi olan işçilerin 3/4'ünün sendika üyeliklerinden

KİTAP ÖNCE GÖLGE FOTOKOPİ

ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona erecceği görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir.

* Grev uygulanan işyerinde çalışmayan sendika üyelerinin üyelikten ayrılmaları bu hükmün uygulanması bakımından dikkate alınmaz.

* Sendika üyeliğinden ayrılmanın hüküm doğurabilmesi için, bu talebin sendikaya bildirim tarihinden itibaren 1 ay geçmiş olmalıdır. 3/4 hesabında bu süre göz önünde bulundurulmalıdır.

=) Hoca; Her ne kadar kanunda yalnızca üyelikten ayrılma düzenlenmiş olsa da; üyelikten çıkarma, ölüm, emekli olma, başka bir işkolunda çalışma gibi nedenler de mahkeme tarafından hesaba katılmalıdır.

=) Kimlerin mahkemeye başvurabileceği kanunda sayılmamış, ilgililer başvurabilir denilmiştir. Bu nedenle işveren sendikası, işveren ve işyerinde çalışan işçiler bu amaçla mahkemeye başvurabilirler.

KANUNDIŞI GREV VE LOKAVT

=) Kanundışı grevin tanımı STİSK 58/3'te yapılmıştır. Buna göre; "Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanundışıdır." Bu hükme göre kanundışı grev; Mesleki amaç taşımayan veya 6356 sayılı kanun hükümlerine uygun olarak yapılmayan yahut grev yasağı veya engeli olmasına rağmen yapılan grev olarak tanımlanabilir.

=) İşçilerin kanuni bir haklarını kullanarak işi bırakmaları grev olarak kabul edilemez. Ör; Ücret gününden itibaren 20 gün içinde mücbir neden dışında ücreti ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yapmaktan kaçınabilir.

=) Yasal olarak başlamış bir grev daha sonra işçilerin, iş sözleşmelerinin feshedilerek işten çıkarılmaları sonucu kanundışı grev haline gelmez. (Yargıtay da bu görüştedir.)

=) Kanuni grev, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla, çalışma koşullarını

KİTAP & KİNAS.NET

korumak ve düzeltmek amacıyla yapılmış olmalıdır. İşten çıkarılan işçilere destek için yahut siyasi saiklerle yapılan grev kanundışı grevdir. Ayrıca bu amacın TİS'nin yapılması sırasında izlenmesi gerekir.

=) İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme vs gibi durumlar kanundışı grev değildir. İşverene disiplin hükümlerini uygulama veya geçerli ya da haklı nedenle fesih hakkını verir.

=) STİSK 70/1; Kanundışı grev yapılması halinde, işveren, grevin yapılması kararına katılan, teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. Feshedebilmesi için kanunda sayılan halleri gerçekleştiren işçinin kusurlu olması gerekir. Yöntemine uygun yapılmayan greve katılan işçinin kusurlu olduğu kabul edilir. Grevin kanundışı olduğunu bilmediğini ispat yükü işçiye aittir.

=) İşveren, kanundışı greve katılan işçilerin sözleşmelerini İş.Kn. 26'da belirtilen süreye uymak suretiyle feshedebilir. Yani davranışın öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü, her halde meydana gelmesinden itibaren 1 yıl içinde feshedebilir. Ancak grevin devam ettiği sürece fesih süreleri işlemez.

=) İşverenin kanundışı greve katıldığını bildiği işçilere grev sonunda iş vermesi fesih hakkından feragat ettiği anlamını taşır.

=) Yaptırtgy; İzinli olduğu sürede kanundışı greve katılan işçi sorumluluktan kurtulmaz.

=) TBK 112; Sendikanın, kanunda öngörülen greve ilişkin usul hükümlerinde hata yapması ve bu nedenle mesleki amaçla başlayan bir grevin kanundışı hale gelmesi, sendikanın üyesi ile arasındaki üyelik ilişkisinde, üyelerine karşı yükümlülüğünü gerektiği gibi yerine getirmediğini gösterir ve sendikanın sorumluluğunu gerektirir. (Burodaki sorumluluğun borca (yükümlülüğe) aykırı davranıştan sorumluluk esasına dayanır.

KİTAP ÇÖZÜM ÖZEL DERS KOLEJİ

=) Noter aracılığıyla bildirilmesi gerekirken PTT aracılığıyla bildirilen bir grev kanundışı hale gelmiştir. İşveren kanundışı greve katılan işçilerin sözleşmeleri işverence feshedilmiştir. İşçinin ihbar, kıdem vs tazminatı istemiyle açılan davada Yargıtay; usule aykırı grev başlatan sendikayı kusurlu bulmuş, bu nedenle zararın işçi sendikası tarafından karşılanması kanaatine varmıştır. Hocamıza göre işçinin bu usulsüzlüğü bilmesi beklenemez. Dolayısıyla işveren iş sözleşmesini buna dayanarak feshedemez. Fesihten mütevellit zararlardan işveren sorumludur.

=) STİSK 71/1; Taraflardan her biri karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanundışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir.

‼‼ İş Hukukundan doğan tüm uyuşmazlıklarda yetkili mahkeme; Uyuşmazlığın çıktığı işyerinin bağlı bulunduğu İş Mahkemeleridir. Eğer uyuşmazlık birden fazla görevli makamın görüyorsa Bakanlığın bulunduğu yer mahkemesi yani Ankara Mahkemeleri yetkilidir. Uyuşmazlık İşletme hükümlerinin uygulandığı bir işyerinde çıkıyor ise, İşletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamın bulunduğu yer mahkemeleri yetkilidir.

✱ Hakim, açılacak tespit davasının kesinleşmesine kadar grev veya lokavt hakkında ihtiyati tedbir kararı vererek durdurabilir. Tespit davası henüz uygulanmaya konulmamış grev hakkında açılabileceği gibi grev kararı uygulanmaya konulduktan sonra da açılabilir. Tespit davası sonunda verilecek karar, tarafları ve işçi ve işveren sendikalarının mensuplarını bağlar ve ceza davaları için de kesin delil teşkil eder.

=) Yargıtay; İşveren sendikası üyesi işveren de hukuki yararı var ise tespit davası açabilir. (Hoca da bu görüşte.)

=) STİSK 70/2; Kanundışı grev yapılması halinde bu grev nedeniyle iş-

KİTAP ÖNCESİ SINAV

verenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanundışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılıyorsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır. Buradaki sorumluluk "haksız fiil" sorumluluğudur. Dolayısıyla kusur ile zarar arasında illiyet bağı olan tüm zararlardan sorumludur.

* Grev kararı işçi sendikasınca alınmışsa, işveren bu kararın sendikanın yetkili organı tarafından alındığını ispatlamakla yükümlüdür.

** TMK 50/3 ; "Kanundışı greve karar veren kusurlu sendika organının üyeleri, sendika ile birlikte sorumludur." Bu nedenle grevin meydana getirdiği kâr mahrumiyeti gibi zararların teker teker işçilerden istenebilmesi mümkün değildir. Ayrıca hükümde her ne kadar sadece işçi sendikasından bahsedilse de öğretide işçi sendikası organlarındaki üyelerin de kişisel sorumlu olduğu ifade edilmiştir.

⇒ TBK 61 uyarınca kanundışı grev esnasında, grevci işçilerin kendi fiilleriyle sebebiyet verdiği zararlardan sendika ile birlikte zarar veren işçiler de müteselsilen sorumludur. İşçinin sorumluluğu hem haksız fiil sorumluluğuna hem de iş akdinden kaynaklanan sadakat borcuna aykırılığa dayanır.

⇒ Zarar miktarının tespiti müterafik kusur, tazminatın hesaplanması gibi hususlarda TBK hükümleri uygulanır.

⇒ İşveren grev esnasında mali yükü kaldıramadığı için yahut başka bir samimi niyetle işyerini kapatabilir. Ancak sendikayı TİS yapmaya zorlamak, işçileri işten çıkarmak, grevi etkisiz kılmak gibi amaçlarla kapatırsa, bu kapatma kanundışı lokavt teşkil eder. Bu nedenle kanundışı lokavt olup olmadığı her somut olayda ayrı değerlendirilir.

⇒ Yargıtay ; Grev esnasında işyerini kapatıp başka bir yerde yeni işçilerle işyeri açan işveren kanuna karşı hile yapmıştır.

KİTAPEVİ GÖLGE MATBAA & FOTOKOPİ

⇒ İşverenin kanundışı lokavt nedeniyle işçilere iş vermemesi TBK 408'e göre "alacaklı temerrüdü" teşkil eder. Bu durumda STİSK 70/3 'te "İşveren bu işçilerin lokavt süresine ait iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradığı zararları gidermek zorunda" Bu nedenle işçiler çalışmış gibi tüm haklarını isteyebilirler. (ücret, izin, tatil... vs.) Söz konusu ücretlerden işçilerin başka bir işte çalışıp kazandıkları yahut kazanmaktan kaçındıkları para miktarlarının indirilmesi söz konusu olmayacaktır.

⇒ İşverenin işçilerini bir daha çalıştırmamak üzere işten çıkarması halinde alacaklı temerrüdünden bahsedilemez, haksız fesih söz konusu olur.

⇒ STİSK 70/3; Kanundışı lokavt yapılması halinde işçiler lokavtı yapan işverenle olan iş sözleşmelerini, bildirimsiz olarak feshedebilirler. Ancak bu haklarını İş K. 26 da belirtilen sürede kullanmalılar. Yani kanundışı lokavtın öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü ve her halde kanundışı lokavtın bitmesinden itibaren 1 yıl geçtikten sonra kullanamazlar. 6 işgünü olan süre de bitiminden itibaren başlar.

⇒ Uygulanmakta olan lokavtın kanundışı olduğunu bilmesine rağmen, lokavt sonunda işe başlayan işçi, fesih hakkından feragat etmiş sayılır. Bu durumda sadece lokavt süresine ait iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını ve uğradığı zararları talep edebilir.

⇒ İşçilerin üyesi bulunduğu sendika kanundışı lokavt süresince varsa işçilerine yapmış olduğu yardımları işverenden talep edemez.

⇒ İşçilerin toplu olarak vizite'ye çıkmalarının kanundışı bir grev teşkil edip etmediği hususunun tespiti, öncelikle işçilerin vizite'ye çıkmalarının yasal sağlık yardımlarından yararlanma hakkının kullanımı olup olmadığının belirlenmesine bağlıdır. Eğer işçilerin toplu olarak vizite'ye çıkmalarında bu hakkın kötüye kullanımı söz konusu değilse, toplu olarak vizite'ye çıkma grev teşkil etmez.

Kiraz Çıkmaz Sitesi

⇒ Yargıtay; Hasta olmadıkları halde toplu olarak vizite'ye çıkan işçilerin işverenin sözlü ve yazılı uyarılarına rağmen işe gelmemeleri, işverene hizmet akitlerini ihbarsız ve tazminatsız fesih hakkı verir. Zira bu durum STİSK'e uyulmadan yapıldığı için kanundışı grev teşkil eder.

⇒ Kanundışı greve katılmayan işçilerin iş sözleşmeleri devam eder. Aksi takdirde işverenin temerrüdü söz konusu olur.

⇒ Kanundışı grev nedeniyle faaliyet tamamen durmuş olabilir. Bu durum İş K. 24/3 anlamında zorlayıcı sebep teşkil eder ve greve katılmayan işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir. İş sözleşmelerini feshetmezlerse kendilerine 1 hafta süre ile yarım ücret ödenir. Bir haftadan sonra işçinin ücret talep etme hakkı yoktur. Bu durumda da sözleşmelerini bildirimsiz feshetmeyecek kanundışı grevin sona ermesini bekleyebilirler. Bu sürede başka bir işyerinde çalışmaları mümkündür.

⇒ İş sözleşmesinin bildirimsiz feshedilebilmesi için kanundışı grevin varlığı gerekir. STİSK 70/1 uyarınca bildirimsiz fesih hakkı olan işverenin eşit davranma yükümlülüğü yoktur. Buna göre çok sayıda işçinin katıldığı kanundışı eylemlerde sadece bir grup işçinin işten çıkarılması eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir. Yani işveren, kanundışı greve katılma durumunda bu işçileri subjektif ölçütlere göre değerlendirip istediği işçinin sözleşmesini feshedip istediği işçiyi çalıştırmaya devam edebilir.

* Ancak işveren kanundışı grevi bahane ederek işten çıkarılacak işçiler arasında İş K 5'te belirtilen sebeplerle yahut sendikal bir sebeple ayrım yapması halinde eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eder.

KİTAP ÖRNEĞİ GÖLGE MATBAASI

İŞ DAVASINDA GÖREV VE YETKİ

⇒ Türkiye'de iş davalarına iş mahkemelerinde bakılır. İş davasının az olduğu yerlerde HSYK tarafından bu davalara bakmak üzere bir Asliye Hukuk Mahkemesi görevlendirilir. ▼ İş davalarına Sulh Hukuk Mah. de bakılması bozma sebebidir.

⇒ İşMK 1/1 ; "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümü İş mah. lerinin görevidir. ✱ Bu hükümden doğan davayı işçinin mirasçısı dahi açsa, dava yine İş Mahkemesinde görülür.

⇒ İş K'nun 4. maddesinde sayılan işlerde çalışanlar iş sözleşmesi ile çalışmasına karşın İş K. 'na tâbi olmadıkları için açacakları davalarda İş Mah. görevli değildir. Ancak kusuru işçi ve işverenle arasında iş sözleşmesi bulunmayan 3. bir kişinin paylaşması halinde 3. kişiye açılacak davalarda da İş Mah. görevli olacaktır.

⇒ İşverenler arası açılacak davalar İş Mah. de değil, genel mah. görülür. ▼▼▼ Temel Kural; Davanın tarafları arasında bir iş sözleşmesi olacak ve dava konusu İş K. da öngörülen bir hakka dayanacak.

⇒ İş Mahkemeleri Kanununa göre; "İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın ikametgahı yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir." Yani HMK 'daki genel yetkiye ek olarak özel yetki ile "işçinin çalıştığı işyerinin bağlı olduğu mahkeme de yetkili kılınmış. Yani seçimlik hak verilmiş işçiye.

⇒ İşçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkeme bakımından işyeri kavramının, İş K. m 2 hükümlerine göre belirlenmesi gerekir. Bu konuda Çalışma Bakanlığı İl Müdürlüğü'nün kaydı önem taşımaz.

KİTAP & KIRTASİYE Polat Fotokopi

⇒ Yargıtay ; İş Mah. Kanununun 5. maddesinde de belirtildiği üzere yetki ; davalının ikametgahında veya çalıştığı işyeri için yetkili mahkemedir. Bu iki mahkemeyi yetkisiz kılacak yahut başka bir mahkemeyi yetkili kılacak sözleşmeler geçersizdir.

⇒ Yargıtay ; Şirketin merkezi İstanbul ilk olsa da işçi fiilen Ankara'da çalışmaktadır. Bu nedenle davayı Ankara'da açabilir.

⇒ İş yargılamasında dava, basit yargılama usulüne göre görülür.

⇒ İşçi, alacağının tam ve kesin olmaması halinde "belirsiz alacak davası", kesin olması halinde "eda davası" açacaktır. Belirsiz alacak davası açabilmesi için dava açıldığı tarihte alacağın miktarının belirlenmesinin davacıdan beklenememesi veya alacak miktarının belirlenmesinin imkansız olması gerekir. Ancak en geç tahkikatın sonunda talep sonucu belirlenmeli ve mahkemeye bildirmelidir. Talep sonucunun belirlenmesi bir kereye mahsus yapılabilir.

⇒ Yargıtay ; Manevi tazminat belirsiz alacak davasına konu olamaz. Ancak ücret alacaklarının konu olup olamayacağı Yargıtay'ın daireleri arasında tartışma konusudur.

⇒ İşMK 8/1 ; İş mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı tefhim veya tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içinde temyiz başvurusu yapılabilir. Yargıtay kimi bozma kararlarını ilk derece mah.'ne gönderir, kimi kararları ise (ÖİŞ - İş K. 2013) esastan inceleyerek nihai kararı verebilir.

⇒ Yeni kanunla birlikte Kanun Yoluna "İstinaf" eklenmiştir. "İş mahkemelerince verilen kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir." Şu kadar ki, para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararlar hariç, miktar ve değeri bin lirayı geçmeyen davalar hakkındaki kararlar kesindir.

⇒ İstinaf yoluna başvurma süresi, karar güze karşı verilmiş ise tebliği tarihinden itibaren 8 gündür.

Bölge Adliye Mahkemesinin para ile değerlendirilemeyen dava ve işler

KİTAP CİRİTASİYE

hakkındaki kararları ile miktar ve değeri 5.000 lirayı geçen davalar hakkındaki nihai kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayacak 8 gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir.

⇒ Yargıtay; Mahkemede hüküm gerekçesi ile birlikte açıklanmışsa temyiz süresi tefhimden itibaren, gerekçeli karar daha sonra açıklanmışsa temyiz süresi gerekçeli kararın açıklanmasından itibaren başlar. Yani karar tefhim edilmedi ise gerekçeli kararın taraflara tebliğinden itibaren başlar.

⇒ İstinafla birlikte "Karar Düzeltme" müessesi kaldırılmıştır. Ancak BAM'lar göreve başlayana kadar temyiz edilen davalarda karar düzeltme yoluna başvurulabilecektir. Ancak; İşMK. 8/3; İş mahkemesinin kararlarının temyizi üzerine verilen Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme istenemez. Aynı şekilde tavzih yolu ile de, sonucu karar düzeltme olan bir talepte bulunulamaz.

⇒ İşveren, idari para cezalarına karşı Kabahatler Kanunu çerçevesinde itiraz hakkına sahiptir. Ancak İşİli diğer kanunlarda idari yaptırım kararına karşı başvurulacak kanun yolu konusunda Kabahatler Kanununkinden farklı bir hüküm varsa, Kabahatler Kanununun kanun yoluna ait hükümleri o idari yaptırım için uygulanmayacak, İşİli kanundaki özel düzenleme uygulanacaktır. İşİli kanunda hüküm yoksa Kabahatler Kanunundaki hüküm uygulanacaktır.

İdari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idari yaptırım kararına karşı, kararın tefhimi veya tebliği tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde Sulh Ceza Hakimliği'ne başvurulabilir. Aksi halde idari yaptırım kararı kesinleşir. Mahkemenin verdiği son kararа karşı, yargı çevresinde yer aldığı ağır ceza mahkemesine itiraz edilebilir. Bu itiraz, kararın tebliği tarihinden itibaren en geç 7 gün içinde yapılır.

KİTAP GÖLGE FOTOKOPİ

=) Hoca; Her ne kadar mevzuatta itiraz mercii olarak Sulh Ceza Hakimliği gösterilmiş olsa da İş Kanunu hükümlerine göre verilen idari para cezalarına karşı itirazın özel ihtisas mahkemesi olan iş mahkemesine yapılması doğrultusunda yasal bir düzenleme gerektiği kanaatindeyiz.

GÖLGE KİTAP & KIRTASİYE & FOTOKOPİ