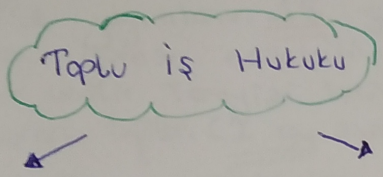
※ TOPLU İŞ HUKUKU, SENDİKALAR, GREV VE LOKAUT ※

- Toplu iş Hukuku kapsamı:
  - ↳ İşçi ve işverenin mesleki örgütleriyle olan ilişkileri
  - ↳ İşçi ve işveren meslekî örgütlerinin karşılıklı ilişkileri
  - ↳ Bu ilişkilerden doğan uyuşmazlıklar ve çözüm yolları



I. Sendikalar Hukuku

II. Toplu iş sözleşmesi ve Toplu iş uyuşmazlıkları Hukuku

- Anayasanın TİH ile ilgili hükümleri:
  - ↳ Dernek kurma hürriyeti
  - ↳ Sendika kurma hakkı
  - ↳ Sendikal faaliyet
  - ↳ TİS ve Toplu Sözleşme hakkı
  - ↳ Grev hakkı ve Lokaut
  - ↳ Devletin iktisadî ve sosyal ödevlerinin sınırı

- TİH Kaynakları

① Anayasa
② 6356 s. Sendikalar ve TİS kanunu (STİSK)
③ 4688 s. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu
④ 5253 s. Dernekler Kanunu
⑤ Türk Medenî Kanunu

(④ ve ⑤: doğrudan kaynak değil. STİSK'da hüküm bulunmayan hallerde başvurulur.)

⑥ STİSK hükümleri çerçevesinde yürürlüğe giren yönetmelikler
⑦ Mahkeme kararları (Aym. Yargıtay, Danıştay)
⑧ Uluslararası kaynaklar (ILO) (BM, AB..)
⑨ Toplu iş Sözleşmesi (Özel kaynaktır.)

I.

★ SENDİKALAR HUKUKU

Sendikal Kuruluşlar

Alt Sendikal Kuruluşlar
- Sendika

Üst Sendikal Kuruluşlar
- Federasyon
- Birlik
- Konfederasyon

△ Sendika: İşçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az 7 işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar.

★ Kamu görevlileri sendikalarına grev hakkı tanınmamıştır.

△ Federasyon: Aynı işkolunda mevcut sendikalardan en az ikisinin bir araya gelmesiyle oluşur.

△ Birlik: Belli bir bölge sınırı içinde, birbiriyle ilgili olmayan işkollarından oluşsa bile mevcut sendikaların en az ikisinin üye sıfatı ile bir araya gelmeleriyle kurulur.

△ Konfederasyon: Değişik işkollarında kurulu en az 5 sendikanın bir araya gelmesiyle oluşur.

★★ STİSK m. 1 ve 2'de işçi ve işverenlerin yalnızca "Sendika" ve tek üst kuruluş olarak "Konfederasyon" halinde örgütlenebilmelerine izin verilmiştir.

∝ Sendikaların Kuruluşuna Hakim Olan İlkeler

↳ İşkoluna Göre Sendikalaşma İlkesi

- İşçi sendikaları, belirli bir işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur.
- Bir işyerinin girdiği işkolu o işyerinde yürütülen esas işin niteliğine göre belirlenir ve asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.
- İşyerinin girdiği işkolu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca saptanır, RG'de yayımlanır. 15 gün içinde ilgililerce itiraz edilebilir. 2 ay içinde karar verilir. Temyizi halinde Yargıtay, kesin karara bağlar. (1 ay içinde)
- Kamu işveren sendikaları için aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulma ve aynı işkolunda faaliyette bulunma koşulunu aramamaktadır.

↳ Serbest Kuruluş İlkesi

- Sendika ve konfederasyonların tüzel kişilik kazanabilmesi için herhangi bir makamdan izin alınmasına veya yetkili bir makamın uygunluğunu denetlemesine gerek yoktur.

↳ Sendika Çokluğu İlkesi

- İşçi ve işverenlerin bir işkolunda birden fazla sendika kurabilmeleridir.

∝ Sendikaların Kurulma Koşulları

- Bir işkolunda
- Bu işkolundaki en az (7) işçiyle / işverenle

kurulur.

- Meslek ve işyeri esasına göre veya yerel ve bölgesel düzeyde kurulabilmesi mümkün değildir.

∝ Konfederasyonların Kurulma Koşulları

- Değişik işkollarında
- En az 5 sendikanın bir araya gelmesiyle

kurulur.

∝ Sendika Kurucu Üyesi

- Fiil ehliyetine sahip
- Fiilen çalışan gerçek yada tüzel kişiler kurabilir.

** Ancak;

Zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, kaçakçılık suçlarından mahkumiyeti bulunanlar sendika kurucu üyesi olamaz!

** İşveren sendikası kurucusu tüzel kişi ise, kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma koşulu yoktur.

∝ Sendikanın Kuruluş Süreci

- Valiliğe kuruluş tüzüğü ile başvuru yapılır.
- Tüzük; tüzel kişinin iç örgütünü ve çalışmasını düzenleyen objektif bir hukuk kaynağıdır.
- Kurucuların verecekleri dilekçeye tüzüğün yanında, kurucu şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları, üst kuruluşlar için ise ilgili kuruluşların genel kurul kararları eklenmelidir.
- Belgeler verilince tüzel kişilik kazanır.
- Bu belgelerde kanuna aykırılık saptanırsa 1 AY içinde giderilmesi istenir. Giderilmezse Bakanlığın veya valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, 3 iş günü içinde faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme, eksikliğin giderilmesi için 60 günü aşmayan bir süre verir.
- Eksiklik giderilirse, durdurma kararı kalkar. Giderilmezse kuruluş kapatılır.

** Sendika ve konfederasyonun tüzel kişilik kazanmasından sonra Vali; tüzük ve kurucuların listesini 15 gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; 15 gün içinde resmi internet sitesinde ilan eder.

Sendikaların Organları

Zorunlu Organlar
- Genel Kurul
- Yönetim Kurulu
- Denetleme Kurulu
- Disiplin Kurulu

İsteğe Bağlı Organlar
- Başkanlar Kurulu
- Onur Kurulu
- Temsilciler K.
- Araştırma K.
- Eğitim K.
- ⋮

d Kolektif sendika özgürlüğü; sendikaların iç örgütlerini dilekleri biçimde düzenleyebilmesidir.

** isteğe bağlı organlara göre; yetki ve sorumlulukları derecelenez.

* GENEL KURUL

- Sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların en üst düzeyde yetkiye sahip zorunlu organıdır.
- Genel Kurulun; üyelerin seçeceği delegelerle yapılabilmesine olanak tanınmıştır.
- Yönetim, Denetleme, Disiplin Kurulu üyeleri, G.K.'ye delege olarak katılabilir.
- Tüzüklere, delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konamaz.
- İlk G.K., Olağan G.K. ve Olağanüstü G.K. olmak üzere üç değişik biçimde toplanabilir.

Sendika veya konfederasyonun
- İlk G.K., tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk G.K. ise kuruluş tarihinden itibaren boşlamayarak 6 AY içinde yapılır.

- Olağan G.K., en geç 4 yılda bir toplanır. 2 genel kurul toplantısı arasındaki dönem ait faaliyet ve hesap raporu, yönetim mali müşavir raporu, denetleme Kurulu raporu ... toplantı tarihinden 15 gün önce G.K.'ye katılacaklara gönderilir.

- Olağanüstü G.K., Y.K. ve D.K. gerektiği görüldüğü hallerde ya da G.K. üyelerinin 1/5'inin yazılı istekleriyle 60 gün içinde yazılı istekteki konuları görüşmek üzere toplanır. Olağan G.K.'ye 6 aydan az varsa Olağanüstü G.K.'ye gidilemez.

* G.K.'ye çağrı Y.K. tarafından yapılır.

- Toplantı yeter sayısı = üye tamsayısının salt çoğunluğu
- İlk toplantıda bu sağlanamazsa, 2. toplantı en çok 15 gün sonraya bırakılır. 2. toplantıya katılanların sayısı üye tamsayısının 1/3'ünden az olamaz

- Karar yeter sayısı = toplantıya katılanların salt çoğunluğu (Tüt.s. 1/4'ünden az olamaz)

- G.K. "sendika-içi demokrasinin yaşandığı yer"

** G.K.'de Y.K., D.K. ve Disiplin K.'ye üye seçimi; yaşı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.

- G.K.'de yapılan organ ve delege seçimlerinin devamındaki; işlemlere ilişkin seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren 2 gün içinde yapılacak itirazlar hakim tarafından aynı gün incelenir, kesin karara bağlanır.
- Bakanlık, sendika, konf, üyeler kanuna aykırı G.K. ve seçim sonuçlarını etkileyen usulsüzlük iddiasıyla 1 AY içinde dava açabilir. 2 ay içi. sonuçlanır. Temyiz 15 gün

★ GENEL KURUL DIŞINDAKİLER

- Yönetim K. → Yürütme organı
- Denetleme K. → İç denetim organı.
- Disiplin K. → Disiplin işlerinden sorumlu.

- Sendikaların G.K. dışındaki organları 3-9 üyeden; konfederasyonların Y.K. 5-22 üyeden; şubelerin G.K. dışındakileri 3-5 üyeden oluşur. Asil kadar yedek üye.

∠ Sendikal Kuruluşlarda Yöneticilik

- Y.K. üyeleri yöneticidir.
- Yönetici olan işçi, çalıştığı işyerinden ayrılırsa iş söz. askıda kalır. Feshederse, kıdem tazminatına hak kazanır.
- İş Sözü askıda kalan yönetici, görevinin sona ermesi halinde 1 AY içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden it. 1 AY içinde işe başlatmak zorundadır. Başlatmazsa işverence feshedilmiş sayılır.
- Yöneticilik görevi sendika tük. sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteğiyle çekilmek DIŞINDA bir nedenle sona ermişse, işe başvurması halinde işveren KIDEM TAZMINATI yine öder.

∠ İşyeri Sendika Temsilciliği

- İşçi sendikaları işyerlerinde, temsilciler aracılığıyla temsil edilir.
- İlgili sendika tarafından, işyerinde çalışan üyeler tarafından atanır.
- İşçi sayısı

0-50 → 1
51-100 → 2
101-500 → 3
501-1000 → 4
1001-2000 → 6
2000 + → 8

Temsilci atayabilir.

- Temsilcilik Görevini Sona Erdirenler =
  - ↳ Sendikanın yetkisini kaybetmesi
  - ↳ Temsilcinin üyeliğinin sona ermesi
  - ↳ Sendikanın, temsilciyi görevden alması
  - ↳ Temsilcinin kendi isteği
  - ↳ " başka işyerine geçmesi

- İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi
  - ↳ Feshe karşı korunma (Mahkeme feshin geçersizliğine karar verirse 6 işgünü içinde temsilci işe başvurmalı, 6 işgünü içinde de işe başlatılmalıdır.)
  - ↳ İşyeri Değişikliği ve İş Koşullarına Karşı Korunma (Bu değişikliklerde işyeri s. temsilcisinin rızasının alınması zorunludur.

∠ Sendikaların Tutacakları Defterler

- ↳ Üye kayıt ve üyelik sona erme listesi
- ↳ G.K., Y.K., D.K., Dis. K. karar defterleri
- ↳ Gelen, giden evrak kayıt defterleri
- ↳ Zimmet defteri
- ↳ Aidat kayıtları
- ↳ Yevmiye - envanter def. - Defteri Kebir
- ↳ Gelirlere ilişkin kayıt ve defterler

★ SENDİKAL ÜYELİĞİ VE GÜVENCESİ

∠ - 15 yaşını doldurmak gerekir.
- İş Sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslek faa. olarak yürüten gerçek kişiler de işçi sayılır.

İşçi sendika üyesi

∠ - İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları.
- İşveren vekilleri.

İşveren sendika üyesi olurlar

* Aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler, birden çok sendikaya üye olabilir !

* Sendikaya üye olmak serbesttir. Kimse üye olmaya zorlanamaz. !

* İşçi / işveren aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz !

* Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya üye olabilir. !

* Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır.

* Sendika yönetim kurulu, 30 gün içinde üyeliği reddetmezse, kabul edilmiş sayılır.

Reddederse kabul sebebini iletmek zorundadır. İletilmezse 30 gün içinde Mah. dava açar. Davacı lehine olursa üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılır.

Üyelik Hakları:

- Sendikal kuruluşun bütün faaliyetlerinden ve sağladığı çıkarlardan yararlanmak
- Yönetimine katılmak

Üyelik Borçları:

- Sendikal kuruluş düzenine uymak
- Yöneticilik ve temsilcilik görevlerinin tanıdığı yetkileri kötüye kullanmamak
- Üyelik aidatını ödemek (G.K. belirler. İşverence, işçinin ücretinden kesilerek sendikaya ödenir.) (1 ay içinde ödenecek)

*

* Kural olarak; üyelik fiili çalışan kişiler için söz konusudur. Bunun istisnası:

Üyeliğin Devamı → (Sadece işçiler için)

- Organlarda görev alanlar, işyerinden ayrılsa da üyedirler.
- 1 yılı geçmemek üzere işsiz kalanda üyeliği etkilenmez.

Üyeliğin Askıya Alınması →

- Askerî ödev nedeniyle silah altına alınmak.

Üyeliğin Sona Ermesi

- Kendiliğinden Sona Ermesi
  - ↳ Gerekli koşulların kaybedilmesi (İşveren / İşv. vekili sıfatının kaybı)
  - ↳ İşkolunun değiştirilmesi
  - ↳ SGK'den yaşlılık - malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılmak.
  - ↳ Ölüm
  - ↳ Gaiplik
  - ↳ Tüzel kişiliğin feshi, infisahı.

- Üyelikten Çekilme
  - ↳ E-devlet kapısı üzerinden bildirilir.
  - ↳ 1 ay sonra geçerlilik kazanır.

- Üyelikten Çıkarılma
  - ↳ G.K. karar verir.
  - ↳ E-devletten Bakanlığa, yazılı tebliğle de üyelikten çıkarılana bildirilir.
  - ↳ 30 gün içi. itiraz edebilir.
  - ↳ Mah. 2 ay içi. karar verir.

∝ Sendika Üyeliği Güvencesi

↳ İşe Alınmada Korunma (işe alınma, üye olma-olmama şartına bağlanamaz)
↳ Gelişme sırasında ve işe son vermede korunma (En az 1 yıllık kıdemi)
↳ Sendikal faaliyetlere katılmadan Dolayı Korunma (iş saati dışındaki faaliyetlerine karışamaz, iş saati içinde sendikal faaliyette bulunmak işverenin rızasına bağlıdır.)

★ KONFEDERASYON ve ULUSLARARASI KURULUŞLARA ÜYELİK, KATILMA, BİRLEŞME

- Sendikaların, konf. üyelikleri GİKİ kararına bağlıdır.
- Sendikalar aynı zamanda birden fazla üst kuruluşa üye olamazlar. Olursa, sonraki üyelikler geçersizdir.
- Sendika ve konfederasyonlar, tüzüklerindeki amaçları için Uluslararası işçi-işveren kuruluşlarının kurucusu, üyesi olabilirler. Dış temsilcilik açabilirler.
- Uluslararası işçi-işveren kuruluşları, Dışişleri Bakanlığının (işareti) izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilir (İçişleri Bakanlığı izniyle) ve konf. üyesi olabilirler.
- KKTC'deki işçi ve işveren kuruluşları TR'deki konfederasyonlara üye olabilirler.
- Bir ya da birkaç sendika ya da konf. başka bir sendika ya da konf.'a katılırsa, birleşirse onlar kendi tüzel kişiliklerini kaybederler.
- Fakat sendikalar, konfederasyona katılırsa tüzel kişiliklerini korur.

∝ Sendikal Kuruluşların Faaliyetleri

Serbest Olan Faaliyetler

- Tüzüklerindeki konular
- Doğrudan Çalışma yaşamı
- Sosyal nitelikli
- Uyuşmazlıklarda temsilen dava açma
- Davayı takip

Yasak Olan Faaliyetler

- Tüzük amaçları dışında kalan
- Siyasi parti ismi, amblemi, rumuzu ve işaretlerini kullanmaları.
- İşçiler, işveren sendikasına; işverenler de işçi sendikasına üye olamaz.
- Sarı sendikacılık (işveren etkisi altındaki işçi sendikası) yapılamaz.
- Ticari faaliyet yasağı (tüzükleri ve çoğunun %40'ından fazlası olmamak şartıyla sanayi ve ticaret kurumlarına yatırım yapabilirler.)
- Gelirlerini, üye ve mensupları arasında dağıtamazlar.

∝ Sendika ve Konfederasyon Gelirleri

↳ Üyelik ve dayanışma aidatları
↳ Tüzük faaliyetlerine göre sağladığı gelirler
↳ Bağışlar
↳ Mal varlığı gelirleri

NOT = Sendikalar;

- Kamu kurum ve kuruluşlarından, siyasi partilerden, esnaf ve küçük sanatkar kuruluşları ile KKÜMK'lerden bağış alamaz.
- İşçi send., işveren sendikaları; işveren send. işçi send.'dan bağış alamaz.
- Yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak şartıyla bağış alabilir.

* Yardım ve bağış almaları yasak olan kurum ve kuruluşlardan yardım ve bağış alırlarsa üyelerden birinin ya da Bakanlığın başvurmasıyla, mahkeme kararı üzerine yardım Hazineye aktarılır.

* Yardım ve bağışları bankalar aracılığıyla almalıdırlar.

** Sendika ve konfederasyonlar; gelirlerini tüzük faaliyetleri dışında kullanamaz ve bağışlayamaz.

** Yönetim Kurulu kararıyla nakit mevcudunun %10 aşmamak kaydıyla yurtiçi ve yurtdışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan/yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına ayni ve nakdi yardımda bulunabilir.

Sendika ve Konfederasyonların Denetimi

- İç denetim yetkisi; Denetim Kurulu aracılığıyla Genel Kurul'a aittir.
- Dış denetim; Mali müşavirler tarafından yapılır. En geç 2 yılda 1 yapılır.

Sendika ve Konfederasyonların Sona Ermesi

Kendiliğinden (Infisah)
- Amacın gerçekleşmesi
- " " dönüşmesi
- İlk G.K. yapılamaması
- Zorunlu organların oluşturulmaması
- Borca batmada acze düşmesi
- Olağan G.K. 2 kez üst üste yapılamaması

Fesih (Dağıtma) — G.K. fesheder.
- Anayasa'da belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faa. bulunursa, nitelikleri ortadan kalkmışsa, Cumhuriyet Başsavcısının talebiyle mahkeme kararı ile kapatılır.

Sona Erme Halinde Malların Devri

- Tasfiye memurları tarafından tasfiye edilir. (Malları aktif ve pasifiyle tespit edilir ve hukuki ilişkileri kesilir)
- Geriye bir mal varlığı kalmışsa aynı niteliktekı bir kuruluşa ya da üyesi olduğu konfederasyona bırakılır.
- Tüzükte hüküm yoksa, G.K. kararı da yoksa, devir ilgili kuruluş tarafından kabul edilmezse "İşsizlik Sigortası Fonu"na aktarılır. (para) Mallar ise Türkiye İş Kurumu'na devredilir.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ve TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI HUKUKU

Gerçeğe Sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında imzalanan sözleşmedir. (1-3 yıl arası)

Toplu İş Sözleşmesi (TİS): İşçi sendikası ile işveren/işveren sendikası arasında yapılan sözleşmedir.

- Anayasanın 53. maddesine göre TİS hakkı işçi ve işverenlere tanınmış "ekonomik ve sosyal hak"tır.

TİS İçeriği

Normatif Hükümler → bulunması zorunlu
- İş sözleşmesinin yapılması
- İçeriği
- Sona ermesi

* Bu 3 hususun biri olmalı!

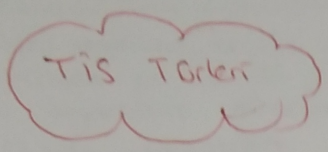
- İş Söz. TİS'e aykırı olamaz yani yasaya benzer.

Borç Doğurucu Hükümler → bulunması zorunlu değil
- Halk ve barışlarını
- Söz. uygulanmasını
- Denetiminin
- Uyuşmazlık çözüm yollarını düzenler.

TİS Özelliği:

Bazı kısıtlamalar dışında devletin TİS'e müdahale edememesidir.

① Anayasaya aykırı olamaz.
② Kanunun emredici hükümlerine ve eşitlik ilkesine aykırı olamaz.



İşyeri TİS
- Bir işkolunda bir işyeri -

Grup TİS
- Bir işkolu, birden çok işyeri.
- İşçi Sendikası ile işveren sendikası arasında.

İşletme TİS
- Bir işverene ait birden çok işyerinin aynı işkolundaki işyerlerinde.
- Uygulamazlıkla iş şûrası içinde karara bağlanır.

TİS Şekli ve Süresi

- Yazılıdır.
- 1-3 yıl arası yapılır.
- Faaliyetleri 1 yıldan az süren işlerde 1 yıldan az olabilir.
- Süresi bitmeden önceki 120 gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ama önceki söz. sona ermedikçe görüşmeye giremez.

TİS Hükmü

- İş Sözl. TİS'e aykırı olamaz.
- İş Sözde düzenlenmemiş konularda, TİS'te hüküm varsa o hükümler, doğrudan doğruya uygulanır.
- TİS ve İş Söz. çelişirse, işçinin yararına olan hükümler geçerlidir.
- Sona eren TİS, iş sözl. hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş Sözl. hükmü olarak devam eder.
- Borç doğurucu hükümler, TİS'le son bulur.
- TİS kapsamındaki işyerinin devri halinde, yürürlükte TİS varsa TİS'den doğan hak ve borçlar iş Söz. hükmü olarak devam eder.
- Eğer ~~devrolunan~~ devralan işyerinde TİS yoksa; devrolunan işyerindeki TİS'ten doğan hak ve borçlar yeni TİS yapılıncaya kadar devam eder.
- TİS'e taraf işçi sendikası üyesi olmayan işçiler "dayanışma aidatı" ödeyerek ya da teşmil kararından yararlanarak ya da taraf işçi sendikasının onayı ile TİS'ten yararlanabilirler. (talep tarihinde geçerlidir. işçi sendikasının onayı aranmaz.)

* Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirtilir.

★ **Teşmil** - Bir işkolunda herhangi bir ya da birden fazla işyerinde uygulanan TİS'in, uygulanmayan diğer işyerlerine bir idari kararla genişletilmesidir.

TİS'ten Yararlanamayacak Olanlar:

- İşveren vekilleri
- Grevde katılmayan işçiler
- Müdür, şef, müşavir, koordinatör, genel müdür sekreteri vb...

TİS Yapma Ehliyeti:

yapabilir:
- İşçi sendikası
- İşveren sendikası
- Sendika üyesi olmayan işveren

yapamaz:
- Konfederasyon
- İşveren sendikasına üye işveren
- İşçi toplulukları
- İşçi dernekleri

∝ TİS Yetkisi

↳ İşçi Sendikası Yönünden

① İşkoluna İlişkin Yetki Koşulu

- İşçi sendikası, kurulu olduğu işkolundeki işçilerin en az %1'ini kendi üyesi olarak kaydetmiş olmalıdır.
- İş kolu istetistiğine itiraz davası, RG'de yayımlandığından itibaren 15 gündür. Ankara İş Mahkemesi'ne açılır, Mah. itiraz 15 gün içinde sonuçlandırır. İstinafı halinde Bölge Adliye Mahkemesi ~~1~~ 1 ay içinde kararını verir.

② İşyeri - İşletme Barajı

✓ İşyeri için → Yarıdan fazla
✓ İşletme için → %40

(kendi üyesi bulunmalı)

** Birden fazla sendika; %40'ı aşarsa en fazla üyeye sahip olan söz. yapmaya yetkilidir.

** Sayıya dahil edilmeyenler:
✓ Genel Müdür (İşveren vekili)
✓ Kapsam dışı personeller
✓ Alt işveren işçileri
✓ Ödünç işçi
✓ Çırak ve stajyerler
✓ Kamu işyeriyse devlet memurları
✓ İşverenin aldığı muvazaalı işçiler

∝ TİS Yapılmasında Safhalar

✓ ① Yetki Tespiti
✓ ② Çağrı
✓ ③ Toplu Görüşme
- Anlaşılır → TİS imzalanır.
- Anlaşılmaz → ④ Arabuluculuk
  - Anlaşılır → TİS.
  - Anlaşılmaz → ⑤ Grev lokavt veya ⑥ Yüksek Hakem Kurulu

① Yetki Tespiti

- İşçi Sendikası
- İşveren
- İşveren sendikası

) Bakanlığa başvurur. Tespitini ister.

✓ Olumlu Yetki Tespiti

- Başka TİS varsa yapılamaz.
- Ancak TİS'in bitimine 120 gün varsa yapılır.
- Sendika o işkolunda mı örgütlü ona bakılır.
- %1 işkolu barajını sağlamış mı ona bakılır.
- İşyeriyse salt çoğunluk / İşletmeyse %40 çoğunluğa } bakılır
- Hepsi sağlanıyorsa olumludur.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 6 işgünü içinde
  - ↳ Yetkili sendikaya
  - ↳ İşveren - işveren sendikasına
  - ↳ O işkolunda %1'i geçen diğer sendikalara bildirilir.

✓ Olumsuz Yetki Tespiti

- Şartlar sağlanmıyorsa sadece başvuruyu yapan işçi sendikasına bildirilir.
- Süresi yoktur.

✓ Olumlu Yetki Tespitine İtiraz

① Davacılar — Davalılar
- İşveren ya da İşv. sendikası — AÇSHB, Yetkili sendika, O işkolunda %1'i aşan diğer sendikalar

② Davacılar — Davalılar
- O işkolunda %1'i aşan Sendikalar — AÇSHB, Yetkili sendika, İşveren, %1'i aşan diğer sendikalar

=> Tespitin tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde, işyerinin bağlı olduğu iş davalarına bakan mah. ye açılır. Dava dilekçesi Bakanlığa kaydettirilir.

✓ Olumsuz Yetki Tespitine itiraz

Davacı	Davalı
- Reddedilen işçi sendikası	- AÇSHB

=> Aynı şekilde 6 iş günü içinde açılır. Dava dilekçesi kaydettirme şerti yok.

α Yetki Belgesi

✓ Yetkiye itiraz edilmemişse
✓ itiraz reddedilmişse
✓ Ya da sendikanın yetkili olduğuna dair itirazı kabul edildiyse

Karar tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde ilgili sendikaya, Bakanlıkça yetki belgesi verilir.

** Yetki Belgesi alınmadan TİS yapılırsa, öğrenildiğinden itibaren 45 gün içinde dava yoluyla TİS'in hükümsüzlüğü talep edilebilir.

Davacılar	Davalılar
- AÇSHB - %1'i aşan diğer sendikalar	- İşçi sendikası - İşveren

② Çağrı

- Taraflardan biri, yetki belgesi alındığı tarihten itibaren 15 gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhal görevli mahkeme bildirilir. Çağrı yapılmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

- Çağrı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin hepsini bu süre içinde karşı tarafa vermelidir. Bunlar da daha sonra değişiklik yapabilir.

③ Toplu Görüşme

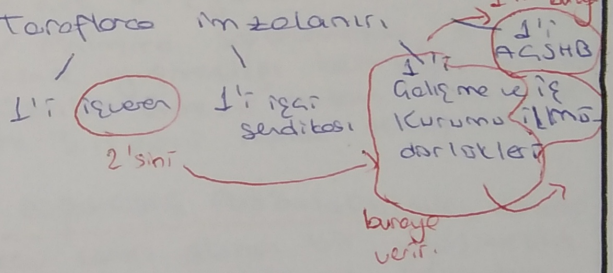
- Çağrının karşıya tebliğinden itibaren 6 iş günü içinde toplu görüşme yeri, günü, saati anlaşarak belirlenir ve görevli mahkeme yazıyla bildirilir. (Anlaşılamazsa mahkeme belirler. 3 iş günü içinde mahkeme başkanı)

- Belirlendikten sonra çağrı tarihinden itibaren 30 gün içinde yapılacak ilk toplantıya işçi sendikası gelmez ya da toplu görüşme başlamazsa yetki düşer.

- Toplu görüşmenin süresi ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gündür.

- Anlaşırlarsa TİS imzalanır.
- Anlaşamazlarsa ④ arabuluculuk safhasına geçilir.

- TİS; 4 nüsha olarak düzenlenir. Taraflarca imzalanır.



★TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI

Toplu Hak Uyuşmazlığı

Örn: işverenin TİS'teki ücret artışını uygulanması, fazla çalışma ücretini zamlı gibi vermemesi vs.

Toplu Çıkar Uyuşmazlığı

- TİS görüşmelerinde anlaşmaya varılamaması.

✍ Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

Grev ve Lokavt Yasağı Sistemi

- 1963'e kadar Türkiye.
- Devletin kayıt edeceği ya da zorunlu hakem aracılığıyla çözülür.

Grev ve Lokavt Serbestisi

→ Tam Serbesti = Taraflar çözüm konusunda serbesttir.
Örn: İng, Belç, Dan, Avustralya, İsrail

→ Sınırlı Serbesti = Grev ve lokavt uygulanması bazı şartlara bağlı.
Örn = Türkiye, ABD, Kanada, İsveç..

✍ Toplu Hak Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

→ Yargı Yolu
- Yorum Davası = Sözleşmenin tarafları açar
- Eda Davası = İşçiler açabilir. (Sendika değil)

→ Tahkim
- HMK'de düzenlenen istişe bağlı bir yol.

✍ Toplu Çıkar Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

Barışçıl:

① Uzlaştırma
- Kararlar tarafları bağlamaz.
- Tavsiyelerde bulunur.
- Ülkemizde yok.

② Arabuluculuk
- Tam çoğunluğa rağmen anlaşma sağlanamazsa görevi sona erer.
- Olağan arabuluculuk, toplu görüşme yapılamaması nedeniyle ya da bu sürede anlaşma sağlanmadan tavsiye kararı verirse devreye girer.
✓ 60 günlük süre sonunda anlaşamadılarsa uyuşmazlık 6 işgünü içinde görevli makama bildirilir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 6 işgünü içinde arabulucu görevlendirir.
✓ Arabulucunun görevi, 15 gün sürer. En çok 6 işgünü uzatılır.
✓ Anlaşma sağlanamazsa, 3 işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen tutanak düzenler. Görevli makam bunu taraflara 3 işgünü içinde tebliğ eder.
- Olağanüstü Arabuluculuk, kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlık veya kanuni grev ve lokavtın ertelenmesi halinde devreye girer.
✓ AÇSHB bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de görevlendirebilir.
✓ Genel sağlığı, milli güvenliği, finansal istikrarı bozuyorsa 60 gün süre ile ertelenir. Erteleme süresi sonunda da anlaşılamazsa 6 işgünü içinde taraflardan birinin başvurusuyla Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülür. Kararları kesindir.

③ Tahkim

- Grev ve Lokaut yerine başvurulan barışçıl bir çözüm yoludur.

- Özel Tahkim, toplu çıkar uyuşmazlığının her aşamasında uyuşmazlığı ortadan kaldırmak için tarafların aralarında anlaşarak başvurdukları çözüm yoludur.
  - ✓ Hakem devreye girer.
  - ✓ Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir.
  - ✓ Toplu çıkar uyuşmazlıklarında TİS hükmündedir.

- Zorunlu Tahkim, kanuni zorunluluk sebebiyle gidilir.
  - ✓ Barışçıl çözüm yolları tüketilmiş olmalıdır. (Arabuluculuk sonuçsuz)
  - ✓ Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir. TİS hükmündedir.

Mücadeleci Çözüm Yolları:

↓ Grev = 1961 Anyasası kabul edildi.

- İşçiler işi bırakmalı
- İşçiler kendi aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun kararına uyarak işi bırakmalı.

↓ Kanuni Grev =

- TİS yapılması sırasında gidilmeli,
- İşçilerin ekonomik, sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak ve düzeltmek amacıyla gidilmiş olmalı,
- STİSK'nın hükümlerinde öngörülen usul ve şekil şartlarına uygun olmalı.

↓ Lokaut = (1961 Anyasası) İşçilerin grev hakkına karşılık işverenlerin kullandıkları, çalışma koşullarını kendi istedikleri gibi kabul ettirmek için bir araçtır.
- İşçilerin faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işten uzaklaştırılmaları, işveren Lisu vekili kanalıyla gerçek

↓ Kanuni Lokaut =

- TİS yapılması sırasında çıkan çıkar uyuşmazlığı sonucu işçi sendikasının grev kararı alması.
- STİSK'nın hükümlerinde öngörülen usul ve şekil şartlarına uygun olması

★★ Taraflardan her biri, grev ya da lokautun kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mah. 1 ⇒ 44 karar verir.

★★ Kanun dışı grev işverence haklı fesih nedenidir. !

★★ Kanun dışı lokaut da işçilerce haklı fesih nedenidir. !

- Karar alındığından itibaren 6 işgünü içinde taraflara ve noktere tebliğ edilir.

↓

- 6 işgünü içinde işçilerin en az 1/4'ünün yazılı istemiyle grev oylaması ⇒ istenebilir.

↓

- Mülki amir 6 işgünü içinde günü belirler ve gizli oy açık sayımla yapılır.

(Greve katılması yasak olanlar işçi sayısına dahildir ve oylamaya katılabilir.)

↓

- Karara 3 işgünü içinde İş Mah.'de itiraz edilebilir. 3 iş günü içinde sonuçlanır. Karar kesindir, temyiz edilemez

★★ Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze, mezarlık, şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokaut YAPILAMAZ !