

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun

Getirdiği Yenilikler

Doç.Dr. Talat CANBOLAT
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

1982 Anayasasından sonra 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun uygulanmasına ilişkin hem işçi, hem işveren hem de Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çeşitli eleştiriler yöneltilmiştir. Anılan Kanunlarda değişiklik yapma ihtiyacı ve buna yönelik talepler sosyal tarafların yanı sıra uzun zamandır Akademik çevrelerde de dile getirilmiştir. Konuya ilişkin uluslararası baskılar giderek artmıştır. Öyle ki Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının 19. Faslı olan Sosyal Politika ve İstihdam Faslına açılması için 2821 ve 2822 sayılı Kanunların Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleriyle uyumlu hale getirilmesi ön koşul olarak kabul edilmiş, Türkiye de anılan Kanunlarda değişiklik yapacağı taahhüdünde bulunmuştur. 6356 sayılı Kanunun gerekçesinde de 2821 ve 2822 sayılı Kanunların yetersizliği belirtilerek uluslararası normlara uygun çalışma yapıldığı belirtilmiştir. Gerekçede bu durumu şu şekilde ifade etmiştir; "Geleneksel noktada, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir. Dahası bu kanunlarda yapılan kısmi değişiklikler bir bütünlük arz etmediğinden uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde yeteri kadar başarılı olamamıştır. Çoğu zaman özgürlükçü bir yaklaşımla getirilen bu değişiklikler kanunların değiştirilmeyen diğer Maddeleri içinde anlamsız hâle gelmiştir. Dolayısı ile yapılması gereken Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapmaktır. Belirtilen gerekçelerle bu Kanun, Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir. Kuşkusuz ILO normları, Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler Kanunun hazırlık safhasında dikkate alınmıştır. Ayrıca daha önce hazırlanan tasarı ve tekliflerden de yararlanılmıştır. Türkiye'nin ILO'ya üye olduğu 1932 yılından günümüze değin, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, Türkiye-ILO ilişkilerinde belirgin rol oynamıştır. Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO'nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak, Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir. Kanunda, Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5. maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6. maddesi başta olmak üzere birçok hükmü de dikkate alınmıştır".

Hükümet tarafından meclise sevk edilen taslağın gerekçeleri iddialı olmakla birlikte madde metinleri ele alındığında Türk çalışma hayatına ilişkin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık açısından yeni bir dönemi başlatacak nitelikte olmadığı, birçok düzenlemenin Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği normlarının gerisinde kaldığı görülmektedir. Bu haliyle Kanun yeni bir dönemin kapısını

açacak reform olmaktan daha çok yeni bir tedrici düzenleme mahiyetindedir. Esasen uzun zamandan beri 2821 ve 2822 sayılı Kanunların değiştirilme ihtiyacı hemen tüm çevrelerde ifade edilmekte ve konuya ilişkin çeşitli çalışmalar yapılmış bulunmaktaydı. Bakanlık da konuya ilişkin farklı komisyonlarca çalışma yapmış ve bunları kamuoyunun tartışmasına açmıştır. Ancak bunlardan hiçbiri taslak halini almamıştır. Daha önce hazırlanan metin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık açısından mevcut taslaktan çok ileri olup yeni bir dönemi başlatacak nitelikte reform sayılabilecek hükümler getirmesine rağmen sosyal tarafların metinden çok diğer konulardaki itirazları nedeniyle meclise sevk edilememiştir. Sosyal tarafların uluslararası normlara uygun yeni bir düzenleme yapılmasından daha çok kendi kişisel durumlarına uygun metin hazırlamak için gayret gösterdikleri anlaşılakta olup Kanunda buna yönelik özellikle Ekonomik ve Sosyal Konseye üye sendikalar için ayrıcalıklı hükümler getirilmiştir. Mevcut Kanunun tüm ayrıntılarıyla incelenmesi bu çalışmanın konusunu açacak nitelikte olduğundan burada daha çok Kanunla getirilen yeni düzenlemeleri tanıtmaya çalışacağız.

Taslak Toplu İş İlişkileri Kanunu adıyla meclise sevk edilmiş olup 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu adıyla yasalaşmış ve 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunda ilk dikkati çeken husus adının yanı sıra 68 madde olan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 84 madde olan 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (Toplam 152 maddelik iki Kanun) 83 maddelik tek bir kanunda birleştirilmiştir. 2821 ve 2822 sayılı Kanundaki bazı maddeler çıkarılmış, bazı maddeler birleştirilmiş ve sadeleştirilerek kısaltılmıştır.

I- KANUNUN SENDİKALARA İLİŞKİN HÜKÜMLERİ

Kanunun uygulanması bakımından tanımlar 2. maddesinde yapılmıştır. Maddenin birinci fıkrasında 12 ayrı bent halinde ayrı ayrı; a) Bakanlık, b) Çerçeve sözleşme, c) Görevli makam, ç) Grup toplu iş sözleşmesi, d) İşletme toplu iş sözleşmesi, e) İşveren vekili, f) Konfederasyon, g) Kuruluş, ğ) Sendika, h) Toplu iş sözleşmesi, ı) Üst kuruluş ve i) Yönetici kavramları tanımlanmıştır. Tanımlara ilişkin ilk dikkat çeken husus daha önceki Kanunlarda yer almayan ve uygulaması da olmayan "**Çerçeve Sözleşme**" ye ilk defa yer verilmiş olmasıdır. Bunun dışında fiilen uygulanan "**Grup toplu iş sözleşmesi**" ilk defa tanımlanarak pozitif düzenlemeye kavuşturulmuştur. Yönetici kavramı da 2821 den farklı olarak "i) **Yönetici**: Kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini, ifade eder" şeklinde tanımlanmıştır. 2821 sayılı Kanunda ise yönetim kurulu üyelerinin yanı sıra denetim kurulu üyelerinin de yönetici sıfatı taşıyacakları belirtilmişti (m.9). Sendika ve konfederasyonu birlikte ifade etmek için ilk defa "**Kuruluş**" deyimini kullanılmıştır. Kuruluş serbestisi ve işkolu esası benimsenmiştir: Kanunun 3. maddesinde Kuruluşların eskiden olduğu gibi önceden izin almaksızın kurulacakları belirtildikten sonra "**Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur**" ifadesine yer verilmek suretiyle işyeri esasına ve meslek sendikalarının kurulamayacağı dolaylı olarak ifade edilmiştir. Ayrıca eskisinden farklı olarak sendikaların Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulacakları hükmüne yer verilmemiştir. Buna karşılık Kamu işveren sendikalarının aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartının aranmayacağı 6356 sayılı Kanunda da muhafaza edilmiştir.

İşkolları: Kanunda işkolları açıkça sayılmak yerine ekli cetvelde gösterilmiştir. 2821 sayılı Kanundaki gibi "*Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır*" hükmüne yer verilmiştir. Hükümet teklifinde 18 işkolu mevcutken, Komisyonda 21 işkolu belirlenmiş ancak 20 işkolu yasalaşmıştır. Bir işkoluna giren işlerin Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikte belirleneceği hükmüne yer verilmiş olup, İşkolları Yönetmeliği 19.06.2012 günlü Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İşkolunun tespiti: 2821 sayılı Kanuna uygun olarak, bir işyerinin girdiği işkolunun Bakanlıkça tespit edileceği, tespit kararının Resmî Gazete'de yayımlanacağı ilgililerin kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilecekleri düzenlenmiştir. Kanunun 5. maddesinin ikinci fıkrasında "*Yeni bir toplu*

iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz' hükmüne yer verilmiş ve üçüncü fıkrasında da "*İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez'*" şeklinde düzenleme getirmektedir. Yetki tespitine karşı yapılan işkolu itirazları nedeniyle yıllar süren yetki uyuşmazlıklarının yaşandığı ülkemizde getirilen düzenleme isabetlidir. Buna göre artık yetki başvurusu yapıldıktan sonra işkolu itirazı veya bu yönde başlatılan süreç mahkemeye taşınmış olması halinde dahi bekletici mesele yapılmayacaktır. Öyle ki yetki uyuşmazlığı sırasında işkolu tespitine ilişkin dava sonuçlanmış olması ve hatta kesinleşmiş olması halinde dahi ancak bir sonraki dönemde dikkate alınacaktır. Ayrıca "bekletici mesele" usule ilişkin hüküm olup, usul hukukuna ilişkin hükümlerin derhal yürürlüğe gireceğine ilişkin temel prensip nedeniyle 6356 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce açılmış davalarda da artık bekletici mesele yapılamayacaktır.

Kuruculuk koşulları: Yeni düzenlemede sendika kuruculuğu için Türk vatandaşı olma ve Türkçe okur-yazar olma koşulları kaldırılmıştır. Madde gerekçesinde Uluslararası Çalışma Örgütünün ülkemize yaptığı değerlendirmeler sonrasında "Sendika kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı olma" koşulunun 87 sayılı Sözleşmeye aykırı olduğu yönündeki görüşüne uyum sağlandığı belirtilmiştir. Türk Vatandaşı olmaya ilişkin düzenleme ve gerekçe isabetli olmakla birlikte "Türkçe okur-yazar olma" koşulunun da aranmaması için aynı şeyi söylemek güçtür. Türkiye'de faaliyette bulunmak için kurulan bir sendikanın kurucularının en azından Türkçe okur-yazar olmalarının aranması isabetli olurdu.

Kuruluş usulü: Kanunun 7 inci maddesine göre Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanılacaktır. Sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanlarını dilekçelerine eklemeleri yeterli kabul edilecektir. Üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararları dilekçeye eklenecektir (7/I). Valilik tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderecektir. Bakanlık kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmi internet sitesinde ilan edecektir (m.7/II). Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini isteyecek, bu sürede kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilecektir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verecektir(m.7/III). Mahkemece verilen süre içerisinde kurucuların tüzük ve belgeleri kanuna uygun hâle getirmeleri halinde mahkeme durdurma kararını kaldıracak, aksi halde mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verecektir(m.7/IV). Bununla birlikte, sendikaların kuruluş usulü kolaylaştırılarak, kurucuların tüzükle birlikte vermeleri zorunlu belgeler bakımından "kurucu olabilme koşullarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları" yeterli görülmüştür. Ayrıca, kuruluş ilanının Bakanlık tarafından internet ortamında yapılması yeterli görülmüş; tüzük ve belgelerde eksiklik ya da kanuna aykırılık olması halinde, valiliğin bir ay içerisinde eksiklikleri gidermesini ya da kanuna aykırı düzenlemelerin giderilmesini istemesine imkân sağlanmıştır.

Sendika üyeliği: Kanunun 17. maddesi sendika üyeliğinin kazanılmasına ilişkindir. Maddeyle işçi sendikasına üyelik, onbeş yaşının tamamlanmasına bağlanarak 4857 sayılı Kanunda belirlenen asgari çalışma yaşı ile paralellik sağlanmış olup isabetlidir. İşveren sıfatı için bir asgari yaş öngörülemediğinden bu konuda genel hükümler uygulanacaktır. Diğer taraftan sendikaya üye olmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı hükme

bağlanmıştır. Maddede "işçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz" hükmü getirilerek temel kural belirlendikten sonra "Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir" hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm uygulamada sorunlar yaratacak ve çok tartışılacak niteliktedir. Madde gerekçesinde buna ilişkin olarak "Aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde ikinci bir işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olmasının önü açılmıştır. Düzenleme, esnek zamanlı çalışanlara, aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapması durumunda birden çok sendikaya üye olma imkânı getirmeyi amaçlamaktadır" denilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliğinin eleştirilerine konu olan ve işçi sendikaları tarafından da eleştirilen üyelik işlemlerinde noter koşulu kaldırılmış, bunun yerine E-Devlet kapısı üzerinde üyelik kabul edilmiştir. Belirtmek gerekir ki, 2821 sayılı Kanundan önceki dönemde yaşanan sorunlar nedeniyle üyelikte noter koşulu getirilmiştir. Bu dönemde işyerinde çalışan toplam işçi sayısından daha fazla üyesi olduğunu iddia eden sendikalara rastlanmıştır. Aynı şekilde sendikaların üyelikte gereğinden fazla üyelik fişi imzalattıkları üyenin istifa etmesinden sonra da bu fişleri kullanarak tekrar kendilerine üye olduğu iddialarıyla karşılaşmıştır. Üyelikte noter koşulunun getirilmesinden sonra bu yöndeki iddialar önemli ölçüde sona ermiştir. Geçici 4. maddeyle üyelik ve üyelikten çekilme işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması kanunun yürürlüğünden bir yıl sonraya bırakılmış olup bu süre içerisinde noter koşulu devam edecektir. Anılan hükme göre sendika üyeliğinin kazanılması ve sendika üyeliğinden çekilme işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birinci yılın sonuna kadar, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22'nci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkraları ile 25'inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine göre yapılır. Kanuna göre haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilecektir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılacaktır. Daha önceki Kanunda bulunmayan bu düzenlemenin getirilmiş olması da isabetlidir.

Üyelik aidatı: Üyelik aidatındaki tavanı kaldırarak üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerine bırakmıştır(m.18). Ayrıca üyelik aidatı dışında işçilerden başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konulamayacağına da yer verilmemiştir. Yetkili işçi sendikalarının yazılı başvuruları üzerine işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ödenecek olup talebe rağmen kesmeyen veya kesmesine rağmen sendikaya ödemeyen işverenlerin bildirim şartı aranmaksızın işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle sorumlu olacağı düzenlenmiştir.

Sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınması: Kanunun 19. maddesine göre işçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Üyelikte olduğu gibi üyelikten çekilme de e-Devlet kapısı üzerinden yapılacaktır. Geçici 4. madde gereği bu hüküm bir yıl sonra yürürlüğe girecektir. Eskiden olduğu gibi çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerli olacaktır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılacaktır. İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer. Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malûllük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında

yaşlılık veya malûllük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder. İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez. İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez. Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silâh altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.

İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi: Uygulamada yaşanan sorunlar ve mevcut düzenlemeye ilişkin eleştiriler dikkate alınarak işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi yeniden düzenlenmiştir. Yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi sona ermeyecek kural olarak askıda kalacaktır. Yöneticiye istediği zaman bildirim süresine uymak zorunda olmaksızın ve sözleşme belirli süreli ise sürenin bitimini de beklemezsizin sözleşmeyi feshederek kıdem tazminatı talep etme hakkı tanınmıştır. Kurulustaki görevi belirli nedenlerle sona eren yöneticilerin yeniden eski işlerine dönerek çalışmalarına ilişkin esas düzenlenmiştir. Ancak budan yararlanabilmek için yöneticinin iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatını almamış olması gerekir. İş sözleşmesi askıya alınan yöneticiler sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. İşverence yapılan feshin tüm hukuki sonuçları burası için de geçerli olacaktır. Geçici 5. maddeyle Kanunun yayımı tarihinde sendika yöneticisi olduğu için iş sözleşmesini feshetmiş olan yöneticiler de bir ay içinde başvurmaları koşuluyla bu haktan yararlanarak kıdem tazminatlarını alabileceklerdir.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi: İşyeri sendika temsilcisinin güvencesi 2821 sayılı Kanundan daha ileriye götürülecek şekilde 24. maddede düzenlenmiştir. İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. Böylece uygulamada işverenin mutlak işe alma zorunluluğu olarak ifade edilen durum dolaylı olarak da olsa belirtilmiştir.

Sendika özgürlüğünün güvencesi: 2821 sayılı Kanundan farklı olarak işçilerin işe alınmalarında da sendikal tazminata yer verilmiştir. İşçilerin işe alınmaları, çalıştırılması ve işe son vermede sendikaya üye olan işçilerle üye olmayan işçiler arasında herhangi bir ayırım yapılamayacağı kuralına yer verilmiştir. İşverenin fesih dışında buna aykırı davranması halinde işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir. İş sözleşmesinin sendikal bir nedenle feshinde ise 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine ilişkin 18, 19, ve 21. maddelerine atıf yapılarak işçinin buna göre dava açma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Komisyonunda bu fıkraya "4857 sayılı Kanunun 18'inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın, 20 ve 21'inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir" cümlesi ilave edilmişken mecliste bu ibare çıkarılmıştır. Böylece otuz işçi ve altı aylık kıdem yönünden iş güvencesine sahip olmayan işçilerin sözleşmelerinin sendikal nedenle feshinde sendikal tazminat talep

edemeyecekleri, bunların ancak kötüniyet tazminatı talep edebilecekleri şeklinde tartışmaya neden olmuştur. İşe alınmada ve çalıştırılmada sendikal ayırım yapılması halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminat talep hakkının olduğu bir sistem içerisinde ayırımcılığın en uç noktası olan sözleşmenin feshinde bu hakkının olmamasını isabetli bulmak güçtür. Kanunda "Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir" hükmüne yer verilerek toplu iş sözleşmeleriyle işçilerin yasal düzenlemenin ötesinde daha güvenceli hükümler getirilmesinin önü kapatılmıştır.

II- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERİ

Toplu iş sözleşmesinin genel esaslarından toplu iş sözleşmesinin tanımı, kapsamı ve düzeyi, şekli ve süresi, hükmü, tarafların durumunda değişiklik gibi hükümleri 2822 sayılı Kanuna göre temelde aynı olmakla birlikte yeni olarak Çerçeve Sözleşmesi getirilmiş, Grup Toplu İş Sözleşmeleri tanımlanmış ve daha önemli olarak işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin işletme toplu iş sözleşmelerine ilişkin uygulama sorunlarına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

Toplu İş Sözleşmesi ve Çerçeve Sözleşmenin İçeriği: Kanunun 2. maddesindeki tanıma uygun olarak 33. maddesinin ilk fıkrasında toplu iş sözleşmesinin içeriği 2822 sayılı Kanuna uygun olarak, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içereceği belirtilmiştir. Ayrıca tarafların karşılıklı hak ve borçları ile uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin hükümlere de yer verilebilir. Buna karşılık çerçeve sözleşmeye ilk defa yer verilmiş olup Çerçeve sözleşmenin içeriği Kanunun 33. maddesinde "*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 düzenlemeleri içerebilir*" şeklinde düzenlenmiştir. Uygulamadaki hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı açık değildir. Kamu işyerleri için Türk-İşle hükümet arasında yapılan çerçeve protokolüne meşruiyet kazandırmak için yola çıkılmış olmasına rağmen, bununla hiç ilgisi olmayan bir düzenleme yapılmıştır. 274 ve 275 sayılı Kanunlar döneminde de çerçeve sözleşme niteliğinde olduğu söylenen işkolu toplu iş sözleşmelerinin yapılmasından doğan özellikle işyeri-ışkolu sözleşmeleri ayırımından kaynaklanan sorunlar nedeniyle 2822 sayılı Kanunda kaldırılmıştır. Bu düzenleme aynı nitelikte olmasa da benzer tartışmaları beraberinde getirebilir. Hemen belirtelim ki 6356 sayılı Kanunda yer alan çerçeve sözleşme tamamen tarafların serbest iradelerine bırakılmış olup toplu iş sözleşmesi niteliğinde değildir. Ancak buna rağmen Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarının üyeleri arasında ve işkolu düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Böyle bir sözleşme yapabilmek için Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyona üye olmanın aranmış olması dahi isabetli değildir. Kamu düzenini ilgilendiren bir yönü olmadığından Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilmeyen konfederasyona üye olan sendikaların yapmış oldukları sözleşmelerin geçersiz olduklarını iddia etmek güç olacaktır.

Çerçeve sözleşmenin konusunu mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk konuları anlaşılır olmakla birlikte istihdam politikalarından neyin anlaşılması gerektiği açık değildir. Öyle ki kapsamdaki işyerinde işe alınma süreci, çalıştırma esasları ve işe son vermeye kadar geniş bir alanda uygulanabilecek niteliktedir. Örneğin o işkolunda belirli yaşın altında veya üstünde işçi çalıştırılmaması (50 yaşın üzerinde veya yaşlılık aylığı almaya hak kazanan işçi çalıştırılmaması), çalışanlara belirli sosyal yardımların verilmesi veya verilmemesi, fazla mesai ücretlerinin yasal sınırın üzerinde kararlaştırılması örneğin geceleyin, hafta sonları veya Pazar günleri yapılan çalışmaların % 100-200 zamlı olarak verilmesi, esnek çalışma modellerinin uygulanması ya da tersine işverenlerin belirli nitelikteki işleri alt işverenlere vermelerinin (uygulamadaki deyimiyile hizmet alımlarının) yasaklanması

ve işe son vermede ihbar sürelerinin artırılması gibi esasen toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerini oluşturan konuları dahi kapsayacak şekilde geniş anlaşılması halinde uygulamada sorunlar çıkacaktır. Özellikle toplu iş sözleşmesi ile çerçeve sözleşmenin çatışması halinde ne gibi yol izleneceğine ilişkin hüküm getirilmemiş olması isabetli değildir. Örneğin çerçeve sözleşmesine aykırı olarak toplu iş sözleşmelerine hükümler konulması halinde çözüm yolunun ne olacağı belirtilmemiştir. Bu nedenlerle çerçeve sözleşmesine ilişkin hükümleri isabetli bulmuyoruz. Ancak hemen belirtelim ki istihdam politikaları çok açık olmamakla birlikte, çerçeve sözleşmelerle özellikle işverence yürütülen bazı işlerin (yardımcı işler dahi olsa) alt işverenlere verilmesini yasaklayan ya da hangi işlerin alt işverenlere verilebileceğine ilişkin düzenlemeler getirilebilecektir.

Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türü: 6356 sayılı Kanun da 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi işyeri düzeyini benimsemiştir. Ancak işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenleme bu konuda 2822 sayılı Kanundan farklı şekilde kaleme alınmış olup tereddütler uyandıracak niteliktedir. Kanunun 34. maddesinin başlığı toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi olup madde metninde 2822 sayılı Kanunun 3. maddesine paralel şekilde "*Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir*" hükmüne yer verilmiştir. Bu hükümle toplu iş sözleşmesinin 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi "*işyeri*" düzeyinde yapılabileceği belirtilmiş olmaktadır. İşyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesi türleridir. Buna rağmen 6356 sayılı Kanunun 34. maddesinin ikinci fıkrasında "*Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak **işletme düzeyinde** yapılabilir*" şeklinde düzenleme getirilmiştir. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin belirtilen düzenleme 2822 sayılı Kanundan farklı şekilde kaleme alınmış olup madde metninde toplu iş sözleşmesinin ancak "*işletme düzeyinde*" yapılabileceği ifadesine yer verilmiştir. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemede kullanılan "*işletme*" deyimini teknik olarak işletmeyi değil, bir işverenin aynı işkolundaki tüm işyerlerini ifade etmek için kullanılmıştır. Nitekim 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinde bu durumu ifade etmek için açıkça "*Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir*" denildikten sonra "*Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir*" hükmüne yer verilmiştir. Bununla gerçek anlamda bir işletme değil işverenin aynı işkolundaki işyerlerini ifade etmek için ve bu anlamda işletme deyiminin kullanıldığı belirtilmiş olmaktadır. Hemen belirtelim ki işletme toplu iş sözleşmesi bir işletmeye bağlı tüm işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını öngörmemekte tersine işletmeden bağımsız olarak bir işverenin aynı işletmeye bağlı olsun veya olmasın aynı işkolundaki tüm işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesini ifade etmektedir. Bu anlamda işletme toplu iş sözleşmesi her zaman işletmenin bütün işyerlerini kapsamayacaktır. Değişik işkollarına giren işyerlerinden oluşan işletmede bütün işyerleri için değil ancak aynı işkoluna giren işyerleri için bir sözleşme yapılabilecektir. Belirtilen nedenlerle 6356 sayılı Kanundaki düzenlemede kullanılan "*işletme düzeyi*" ifadesi isabetli olmadığı gibi Kanunun genel sistematiğine de uygun değildir. 6356 sayılı Kanundaki işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin diğer bir farklılık da 2822 sayılı Kanundaki "*Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır*" şeklindeki hükme yer verilmemiş olmasıdır. Böylece kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerlerinin ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi aynı işkolunda bulunan tüm işyerlerini kapsayacak şekilde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılacağına ilişkin ayırım ortadan kaldırılmıştır.

Toplu İş Sözleşmesinin şekli ve süresine ilişkin değişiklik yapılmamıştır. Yine toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez. Toplu iş

sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacaktır. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alacaktır. Diğer yandan yararlılık ilkesi de korunarak " *Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir*" hükmüne yer verilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin ard etkisine ilişkin 2822 sayılı Kanundaki esas korunarak 6356 sayılı Kanununun 36. maddesinin ikinci fıkrasında " *Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder*" hükmüne yer verilmiştir.

İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri: Uygulamada sorunlara ve tartışmalara neden olan işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak işverenin toplu iş sözleşmesi imzaladıktan sonra aynı işkolunda başka bir işyerini daha devralması ve burada da toplu iş sözleşmesinin bulunması veya işverenin işletme kapsamındaki işyerini devretmesi durumlarında çözümün ne olacağına ilişkin Kanununun 38. maddesinde açık düzenleme getirilmiştir. Birinci fıkrada işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olsun veya olmasın toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinde devralan işverenin aynı işkolunda yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığına bakılarak karar verilecektir. Bu durumda devralan işverenin aynı işkolunda yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa üstünlük buna verilecek ve devraldığı işyeri veya işyerlerindeki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar ise iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise bu durumda devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi süresinin sonuna kadar devam edecek ve süre sonunda tüm işyerini de kapsayacak şekilde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Ancak madde metnindeki " *devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder*" şeklindeki ifade isteneni tam olarak anlatmaktan uzak olup isabetli bulmak güçtür. Her ne kadar madde metninde yenisi yapılıncaya kadar " *toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder*" şeklinde ifade edilmiş olsa toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar uygulanacağı ve bu tarihten sonra iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği, işverenin aynı işkolundaki tüm işyerlerini kapsamak üzere yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılabileceğinin kabulü isabetli olacaktır. Maddenin ikinci fıkrasında toplu iş sözleşmesi bulunamayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olan bir işverence devralınması durumunda, devralınan işyerinin işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına gireceği düzenlenmiştir. Böylece toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı devralınan işyeri de işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında sayılarak işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır. Sürenin sonunda yine tüm işyerlerini kapsayacak şekilde yeni toplu iş sözleşmesi yapılacaktır.

Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma: Toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin 2822 sayılı Kanundaki temel esaslar 6356 sayılı Kanununun 39. maddesinde de kabul edilmiş olmakla birlikte tartışmalara neden olan yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işyerinden ayrılanların iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar yararlanacakları ilişkin hüküm getirilmiştir. Ayrıca dayanışma aidatının miktarı üyelik aidatıyla eşitlenmiş dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin imza tarihinden önceki taleplerin imza tarihi itibarıyla geçerli olacağı hükme bağlanmıştır. Diğer yandan bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır (m.39/VII). Ayrıca grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamayacaktır(m.39/VIII).

Yetki: 6356 sayılı Kanun eskiden olduğu gibi işkoluna göre örgütlenme esasını kabul etmiş ve yetki yönünden de ikili baraj sistemini korumuştur. Kanunun 41.maddesine göre Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır. İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Kanunda işkolu barajı % 3 olarak kabul edilmekle birlikte Kanunun Geçici 6. maddesiyle birtakım istisna ve geçiş hükümleri getirilmiştir. Buna göre işkolundaki belirtilen yüzde üç üye şartı Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanır. Hemen belirtelim ki Kanunla Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye işçi sendikaları için % 1 üye olmayanlar için % 3 barajın getirilmesi isabetli olmadığı gibi Anayasanın eşitlik ilkesine de açıkça aykırıdır. Bu düzenleme aynı zamanda belirtilen konseye üye konfederasyonların uluslararası normlara uygun bir kanun yapılmasından daha çok kendilerinin mevcut durumlarını koruyan ve ayrıcalık getiren düzenlemeler için pazarlık yaptıklarını açıkça göstermektedir. Anılan geçici 6. maddeye göre en son yayımlanan 2009 istatistiğinden sonra 15/9/2012 tarihine kadar kurulan ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olan işçi sendikalarının bu Kanunun yürürlük tarihi olan 07.11.2012 tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlanacağı tarihe kadar yapacakları yetki tespit taleplerinde de 41 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen % 3 oranı uygulanacaktır. Ayrıca Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır(Geçici m.6/III). Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır(Geçici m.6/IV). Geçici 6. madde Anayasaya aykırı olacak şekilde bazı sendikalar için yetki yönünden ayrıcalık getirilmekle birlikte kaleme alınış şekli tam istenen gibi olmamıştır. Bu nedenle mecliste devam eden bütçe görüşmelerinde bir önergeyle buna yönelik açık düzenleme getirilmek istenmektedir. 2822 sayılı Kanunda sendikal örgütlenmenin güç olduğu tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkoluna istisna getirilmiş ve işkolu barajı aranmamaktaydı (2822 sayılı Kanun m.13). 6356 sayılı Kanunda böyle bir istisna hükmüne yer verilmediğinden artık belirtilen işkolunda da ikili baraj aranacaktır.

Yetki tespiti: Yetki tespit başvurularına ilişkin esaslar 2822 sayılı Kanuna paralel şekilde düzenlenmiş olmasına rağmen Kanunun 42. maddesine komisyon tarafından hükümet teklifinde olmayan dördüncü fıkra eklenmiştir. Buna göre "*Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz*" hükmüne yer verilmiştir. Bu fıkranın kaleme alınış şekli hatalı olup isteneni anlatmaktan uzaktır. Anılan fıkra işe giriş ve çıkış bildirimleri Sosyal Güvenlik Kurumuna süresinde yapılmayan işçilerin dikkate alınmayacağını belirtmektedir. Bundan amaç işverenlerin işyerinde çalışan işçi sayısını yükselterek yetki başvurularını bertaraf edebilmek için cezai yaptırımları göze alarak geriye doğru işe giriş bildirimi vermelerinin önüne geçmektir. Ancak madde metninde başvuru tarihinden sonra ibaresine yer verilmediği için işe giriş ve çıkış bildirimleri süresinde yapılmayan hiçbir işçinin yetki tespitinde dikkate alınmayacağı anlamı çıkmaktadır. Öyle ki yıllar önce işe giriş bildirgesi süresinde verilmemiş işçiyi de kapsayacak gibi kaleme alınmıştır.

Yetki İtirazı: Yetki tespitine ilişkin itiraz prosedürü 2822 sayılı Kanuna paralel şekilde düzenlenmiştir. Ancak Kanunun hükümet teklifinde ve komisyonca kabul edilen metinde olmayan 43. maddenin üçüncü fıkrasına ilk cümle olarak "*İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir*" hükmü mecliste ilave edilmiştir. Bu hükmün amacı yerinde olmakla birlikte kanun yapma tekniğine uygun olduğunu söylemek güçtür. İtiraz dilekçesi veya ekinde yer alması gereken "somut delilden" neyin anlaşılması gerektiği açık değildir. Diğer taraftan kısa bir süre önce yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Mahkemeleri Kanununda delillerin sunulmasına ilişkin hükümlere yer verilmiş olup bununla uyumlu değildir. İşçi sendikasının başvurusunda yetki koşullarını sağlamadığının tespit edilmesi halinde buna ilişkin bilgi sadece başvuran sendikaya verilecektir. Uygulamada olumsuz tespit olarak adlandırılan bu durumda sendikanın dava açma hakkının olup olmadığına ilişkin 2822 sayılı Kanunda açık bir hüküm olmamasına rağmen genel hükümlere göre dava açabileceği, bu dava sonucunda Bakanlığın yetki tespit yazısı düzenleyerek başvuruda bulunan sendika ve diğer işçi sendikalarına bildirileceği ve buna karşı da itiraz edilebileceği kabul edilmekteydi. 6356 sayılı Kanun konuya ilişkin açık düzenleme yapmıştır. Kanunun 43. maddesinin dördüncü fıkrasına göre "*42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır*".

İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür.

Grevin tanımı 2822 sayılı Kanuna paralel şekilde Kanunun 58. maddesinde grevin tanımı yapılmıştır. 58.maddenin ikinci fıkrasında açıkça "*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir*" hükmüne yer verildikten sonra üçüncü fıkrasında "*Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır*" şeklinde düzenleme yapılmıştır. Buna göre grev ancak eskiden olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması uygulanabilecek, siyasi amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi ve sempati grevi gibi grevler kanun dışı sayılacaktır.

Kanunla grev yapılan işyerleri ve çevresine "Bu işyerinde grev vardır" ibaresinin dışında afiş ve pankart asılmasının yasak olduğuna ilişkin hüküm kaldırılmıştır. Ayrıca işyeri ve çevresinde grevciler veya grev gözcüleri için kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtaları kurulamayacağı yönündeki ifadeler de kaldırılmıştır. Bu hükümlerin kaldırılmasının isabetli olmadığını düşünüyoruz. 6356 sayılı Kanunla hapis cezalarının tamamı kaldırılarak para cezaları öngörülmüştür. Grev esnasında işyerine verilen zararlardan sendika tüzel kişiliği yerine eylemde bulunanın sorumluluğuna gidilecektir. Ancak eylem sendika yöneticisinin talimatıyla gerçekleşmişse işyerinde medyana gelen zararlardan sendika da sorumlu tutulacaktır.

Grev oylaması : Grev oylaması taleplerin mülki idari amirlikleri yerine Görevli Makama (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine) yapılacak ve oylama da görevli makamca yapılacaktır(m.61). Grev oylaması sonucu 2822 sayılı Kanundan farklı olarak grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçi sayısına göre değil oylamaya katılanların salt çoğunluğuna göre belirlenecektir(m.61).

Grev ve lokavt yasakları: Kanunun 62.maddesinde grev ve lokavt yasakları düzenlenmiş olup 2822 sayılı Kanuna göre kapsamı daraltılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü 2822 sayılı Kanundaki grev ve

lokavt yapılamayacak yerlerin geniş olduğunu, sadece yaşamsal hizmetler konusunda grevin yasak olması gerektiğini belirterek eleştirmektedir. Anılan eleştiriler doğrultusunda grev yasağı olan işler ve yerlerin kapsamı daraltılmıştır. Noter hizmetleri, aşı ve serum imal eden işyerleri, hastane dışındaki klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri ile huzur evlerinde grev ve lokavt yasağı kaldırılmıştır. Kanunda "nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde ve kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde" grev ve lokavt yasakları devam ettirilmiştir.

Grev ve Lokavtta işçi alma ve başka işe girme yasağı: 2822 sayılı Kanundaki esas korunmuş olmakla birlikte uygulamada tartışmalara neden olan greve katılmayacak işçilerden ölen veya kendi isteğiyle ayrılanların yerine işçi alınıp alınamayacağına açıklık getirilmiştir. Yeni düzenlemeye göre işveren, greve katılmayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmaz. Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.

Teşmil: Teşmile ilişkin 2822 sayılı Kanun döneminde yaşanan sorunlar dikkate alınarak gerekçesiz teşmil kararı alınamayacağı, teşmil kararında gerekçenin de açıklanacağı hükmü getirildiği gibi teşmilin geçmişe yürütülemeyeceği de belirtilmiştir. Kanununun 40. maddesine göre, " Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete'de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez". Diğer taraftan yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz. Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması da kendiliğinden sona erer.