

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

BİRİNCİ KISIM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

Amaç

Madde 1 - Bu Kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmaları, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmeleri ile grev ve lokavta başvurmalarının esas ve usullerini tespit etmektir.

Tanımlar

Madde 2 - Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren, işveren vekili ve işyeri kavramları 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.

Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile işyeri düzenine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzelkişiye yada bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerini kapsamak üzere ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılır. Bu kanun anlamında buna işletme toplu iş sözleşmesi denir.

Grup toplu iş sözleşmesi: Tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesidir.

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır.

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

Yetkili Mahkeme: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu yerdeki, aynı bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bölge müdürlüğünün bulunduğu, birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmesi için Ankara'daki iş davalarına bakmakla görevli mahkemedir.

Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği

Madde 3 - Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile işyeri düzenine ilişkin hükümleri içerir.

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

Toplu iş sözleşmeleri, Anayasanın temel ilkeleri ile kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.

Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi

Madde 4 - Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

Kamu, kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi,

bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.

Grup toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda işveren sendikasına üye olmayan birden fazla işveren

veya bir veya birden fazla işveren sendikası ile bir veya birden fazla işçi sendikası arasında bu

işverenlerin veya işveren sendikasına üye işverenlerin işyerlerinin tümünü kapsayacak şekilde de yapılabilir.

İşverenler, işletme niteliğini kazanan veya bu niteliği yitiren işyerleri ile işletme kapsamına dahil edilen veya bu kapsamdan çıkarılan işyerlerini, değişikliği izleyen ayın sonuna kadar Bakanlığa bildirmekle yükümlüdürler. Buna ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki yetkili mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtay'ca on beş gün içinde kesin karar verilir.

Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

Toplu İş Sözleşmesinin Şekli ve Süresi

Madde 5 - Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.

Toplu iş sözleşmeleri en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Şu kadar ki işin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

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

Toplu İş Sözleşmesinin Hükümü

Madde 6 - Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ve işyeri düzenine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Tarafların Durumunda Değişiklik

Madde 7 - Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ile toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.

Toplu görüşmeye çağrı tarihinde üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi halinde dahi işveren sendikasına yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır.

Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işverenin o sendika ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde, söz konusu işveren yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır.

İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri

Madde 8 - İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi olup olmadığına bakılmaksızın, devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi olan veya olmayan bir işletmeye katılması veya devir ile birlikte işletme niteliğinin kazanılması durumunda da yukarıdaki hüküm uygulanır.

Toplu iş sözleşmesi olmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi olan bir işyerine dâhil olması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.

Bir toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde devralınan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Devir alan işyerinde toplu iş sözleşmesi yok ise yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar veya sözleşmenin süresi sona erinceye kadar toplu iş sözleşmesi devam eder.

Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

Madde 9 - Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar. Toplu iş sözleşmesinin işyeri düzenine ilişkin hükümleri sendika üyeliğine bakılmaksızın işyerindeki işçilerin tamamına uygulanır.

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

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

Dayanışma aidatı üyelik aidatı miktarı kadardır.

Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

Toplu iş sözleşmelerine işyerinde çalışan işçilerin bir kısmını kapsam dışı bırakan veya yararlanmayı engelleyen hükümler konulamaz.

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

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

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin mahkeme kararıyla geçersiz sayılarak asıl işverenin işçisi kabul edilen işçiler kararın kesinleşmesinden önceki tarihe ilişkin olarak üyelik veya dayanışma aidatı ödeme koşulu aranmaksızın asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılır.

Teşmil

Madde 10 - Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin yada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen yada zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi

bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş işgünü içinde bildirir.

Teşmil kararnamesinde teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararnamesi Resmi Gazete'de yayınlanır. Ancak yürürlük tarihi Resmi Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar.

Bakanlar Kurulu, teşmil kararnamesini gerekli gördüğü zaman gerekçesini de açıklayarak yürürlükten kaldırabilir.

Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez.

Yetki için başvurulduktan sonra yetki sorunu çözülmünceye kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz.

Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde, yetki için başvurulabilir, yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.

İKİNCİ BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

Yetki

Madde 11 - Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde ikisinin üyesi bulunması koşuluyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş

sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanır.

İşyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için birden fazla sendika birlikte de başvurabilir. Bu durumda yetki koşullarının belirlenmesinde sendikaların o işyeri veya işyerlerindeki toplam üye sayıları esas alınır.

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

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde ikisinin tespitinde Bakanlıkça her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayınlanan istatistik toplu sözleşme ve diğer işlemler için yeni istatistik yayınlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayınlanacak istatistikler etkilemez.

Yayınından itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir.

Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin karara bağlar.

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

Yetki Tespiti İçin Başvuru

Madde 12 - Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Bakanlığa başvurarak 11 inci maddede belirtilen yetki koşullarına sahip olduğunun tespitini ister.

Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla işçi sendikasının veya birlikte başvuran işçi sendikalarının yetkili olduğunu tespit etmesi halinde başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı işgünü içerisinde bildirir. Yetki koşullarına sahip olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya bildirilir.

Yetkili sendikanın tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkartılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Yetki itirazı

Madde 13 - Kendilerine 12 inci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde yetkili mahkemeye yapabilir.

İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde ikisini üye kaydetmemiş işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz.

İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

12 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca kendisine yetki koşullarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası altı işgünü içinde birinci fıkrada belirtilen mahkemede yetkili sendikanın belirlenmesi için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde ikisini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Yargılama sonunda mahkemenin o işyerinde yetkili bir sendika belirlemesi halinde mahkeme kararı yetki belgesi hükmündedir.

İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Yetki Belgesi

Madde 14 - Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takip eden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilir.

Yetki Belgesi Olmaksızın Yapılan Toplu İş Sözleşmesi

Madde 15 - Yetki belgesi olmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki koşullarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde ilgililerce veya Bakanlıkça dava yolu ile ileri sürülebilir.

Hükümsüzlük konusundaki dava yetkili mahkemede açılır. Mahkeme gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

Toplu Görüşmeye Çağrı

Madde 16 - İşçi sendikası, yetki belgesini aldığı yada 13 üncü maddenin dördüncü fıkrası hükmüne göre verilen mahkeme kararını tebellüğ ettiği tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir.

Bu süre içinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

İşçi sendikası, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütünü toplu görüşme çağrısına eklemek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

Toplu Görüşmenin Başlaması

Madde 17 - Çağrının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirirler. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurması üzerine, toplantı yeri, günü ve saati görevli makamca derhal belirlenir ve taraflara bildirilir. İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplu görüşmeye gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanması ve Tevdi Edilmesi

Madde 18 - Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır ve altı işgünü içinde görevli makama tevdi edilir. Bölge müdürlüğü sözleşmenin onaylı birer nüshasını taraflara, Bakanlığa ve Türkiye İstatistik Kurumuna gönderir.

İKİNCİ KISIM TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

BİRİNCİ BÖLÜM TOPLU MENFAAT UYUŞMAZLIKLARI

Uyuşmazlığın Tespiti

Madde 19 - Toplu görüşme için kararlaştırılan toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği halde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse yada taraflar otuz gün, grup toplu iş sözleşmelerinde ise kırk beş gün içinde anlaşamazlarsa veya bu süreler içinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse, işçi sendikası uyuşmazlığı üç işgünü içinde görevli makama yazı ile bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Arabuluculuk

Madde 20 - Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde resmi listeden bir arabulucu görevlendirir.

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

Arabulucunun görevi kendisine yapılacak duyurudan itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

Arabulucu tarafların anlaşmasını sağlarsa 18 inci madde hükümleri uygulanır.

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

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

Taraflar ve diğer bütün ilgililer arabulucunun istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür.

Görevli makam uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti Tüzükte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde takdir eder.

Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma

Madde 21 - Grev ve lokavtın mahkemece kesin olarak yasaklandığı işler ve işyerlerindeki uyuşmazlıklarda işçi sendikası, kesinleşmiş mahkeme kararının tebliği tarihinden itibaren on beş gün içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Özel Hakeme Başvurma

Madde 22 - Taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler.

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

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

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

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU HAK UYUŞMAZLIKLARI

Yorum Davası

Madde 23 - Toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta yetkili iş mahkemesinde dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay iki ay içinde kesin olarak karar verir.

Eda Davasında Faiz

Madde 24 - Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM TEŞKİLAT

Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu

Madde 25 -Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay'ın İş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında,

1- Bakanlar Kurulunca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir

şekilde bağlantısı olmayan ve siyasi parti organlarında görevli bulunmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,

2-Üniversitelerin iş hukuku öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

3- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

4-İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek bir üye; işçi sayısı en yüksek ikinci ve üçüncü konfederasyonlarca her dönem için dönüşümlü olarak seçilecek bir üye; sadece bir konfederasyon bulunması halinde bu konfederasyonca seçilecek iki üye,

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

Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilirler, yeniden seçilmeleri mümkündür. İşçi ve işverenler adına seçilecek üyelere fiilen çalışır olma hariç Sendikalar Kanununda kurucular için öngörülen koşullar aranır.

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

İdari Teşkilat

Madde 26 - Yüksek Hakem Kurulunun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini yürütmek üzere Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına bağlı olarak bir genel sekreterlik kurulur. Genel sekreter başkanın teklifi üzerine genel usullere göre atanır.

Yüksek Hakem Kurulunun istemi üzerine Başbakanlıkça yeteri kadar raportör ve uzman atanır veya görevlendirilir. Ancak işçi veya işveren sendika ve konfederasyonlarında çalışmakta olanlar raportör ve uzman olarak görevlendirilemezler.

Uyuşmazlığın İncelenmesi

Madde 27 - Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı işgünü içinde başkan ve en az beş üyenin katılımı ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır.

Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlığı evrak üzerinde inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi talep edebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer Yüksek Hakem Kurulunun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Ayrıca, görüşlerini öğrenmek istediği kimseleri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bu kimseler hakkında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır.

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

Hakeme ve Arabulucuya Başvurma Tüzüğü

Madde 28 - Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve tarzı ile çalışmasına ve hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin esaslar; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar; naip, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler

ve menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümler; arabulucuların nitelikleri, seçimi ve ücretleri bu konuda çıkarılacak bir tüzükte düzenlenir.

ÜÇÜNCÜ KISIM GREV VE LOKAVT

BİRİNCİ BÖLÜM TANIMI VE UNSURLARI

Grevin Tanımı

Madde 29 - İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir.

Lokavtın Tanımı

Madde 30- İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir.

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

Kanun Dışı Grev ve Lokavt

Madde 31 - Kanuni grev ve lokavt için aranan koşullar gerçekleşmeden yapılan grev ve lokavt kanun dışıdır. Siyasi amaçlı grev ve lokavt, genel grev ve lokavt ve dayanışma grev ve lokavtı kanun dışıdır.

İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin yaptırımını uygulanır.

Kanuni Grev ve Lokavt Kararının Alınması ve Uygulanması

Madde 32 - Grev kararı, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde grev kararının uygulanacağı tarih karşı tarafa bildirilmemişse işçi sendikasının yetkisi düşer.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

Bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi ayrıca işyerinde veya işyerlerinde derhal ilan edilir.

Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki

işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri

için de alınabilir.

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

G re v Oylaması

Madde 33- Grev kararı alacak işçi sendikasının tüzüğünde hüküm bulunması halinde kapsama giren işyeri veya işyerlerindeki üyesi işçileri arasında tüzükte öngörülen koşullarda ve usule göre grev oylaması yapılır. Oylamada grevin yapılmaması yönünde karar çıkması halinde işçi sendikası bu uyuşmazlıkta grev kararı alamaz ve uygulayamaz. Bu durumda 32 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa işçi sendikasının yetkisi düşer.

Grev ve Lokavtın Yasaklanması

Madde 34- İlgililerin veya Bakanlığın talebi üzerine, kararlaştırılmış ya da uygulanmakta olan grev veya lokavt, kamu düzeni veya kamu sağlığı bakımından sakıncalı görülmesi halinde 13 üncü maddede belirtilen mahkeme kararıyla, grev ve lokavt kapsamındaki işyeri veya işlerde tamamen veya kısmen, sürekli veya geçici olarak yasaklanabilir.

Hâkim gerekli görmesi halinde talep üzerine veya kendiliğinden dava sonuçlanıncaya kadar tedbir olarak grev ve lokavtın uygulanmasını durdurabilir. Kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

Grev ve Lokavtın Uygulanması

Madde 35 - İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttirler. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiç bir şekilde engellenemez.

Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk teşkil etmeleri yasaktır.

Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa sadece greve katılanlar ile zorunlu olarak çalışanlar yararlanabilirler.

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

Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu fıkraya göre işlerin görülmesinde 39 uncu madde hükümlerine uyulması şarttır.

Kanuni Grev ve Lokavta Katılmayacak İşçiler

Madde 36 - Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin

bozulmamasını yada hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanunî grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.

Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin yedekler dâhil niteliği ve sayısı, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilân edilir ve bu ilânın bir örneği taraf işçi sendikasına gönderilir. Bu ilândan itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itirazda bulunmazsa ilân hükümleri kesinleşir. İtiraz halinde mahkeme altı işgünü içinde karar verir. Bu karar kesindir.

Grev ve lokavta katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçirildikten sonra da bölge müdürlüğünden isteyebilir. Bölge müdürlüğü bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde bölge müdürlüğü kendiliğinden tespitte bulunabilir. Bölge Müdürlüğünün tespitine karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir.

İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme işletmenin merkezine, bölge müdürlüğü ise her işyerinin bağlı bulunduğu bölgeye göre belirlenir.

Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri bölge müdürlüğüne grev ve lokavt kararının müdürlüğe bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde kendiliğinden tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O

işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin başkan ve yönetim kurulu üyeleri bu hükme tabi tutulamazlar.

İşveren grev ve lokavta katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine bölge müdürlüğünün yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

Grev Hakkının ve Lokavtın Güvencesi

Madde 37 - İş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

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

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

Kanuni Grev ve Lokavtın İş Sözleşmelerine Etkisi

Madde 38 - Kanuni greve katılan işçiler ile greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan işçiler ile kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bu hususta çalışmaya mecburdur. Aksi halde 39 uncu maddenin üçüncü fıkrası hükmü uygulanır.

Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamaz. Toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.

İşçi Alma ve Başka İşe Girme Yasağı

Madde 39 - İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 38 inci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, hiçbir surette sürekli veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, grev gözcülerinin ya da taraf sendikanın yazılı başvurusu halinde ilgili bölge müdürlüğünce denetlenir.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz.

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

Kanuni Grev ve Lokavtın Konut Haklarına Etkisi

Madde 40 - İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını isteyemez.

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

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

Kanun Dışı Grev ve Lokavtın Sonuçları

Madde 41 - Kanun dışı grev yapılması halinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya veyahut devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

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

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

Tespit Davası

Madde 42 - Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Verilecek karar, tarafları ve işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için de kesin delil teşkil eder.

Hâkim ihtiyati tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına karar verebilir.

Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılması

Madde 43 -Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine yetkili mahkemece grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi halinde uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.

Grev esnasında greve katılan işçilerin veya sendika yöneticilerinin kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan zarara yol açan işçiler veya zarara yol açan yöneticiler sorumludur.

Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olursa, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere 41 inci madde hükümlerinden yararlanma hakkı verir.

Grev ve Lokavt Gözcüleri

Madde 44 - İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir.

Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramazlar.

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

Grev ve Lokavt Halinde Mülki Amirin Yetkileri

Madde 45 - Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülki amirlerinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasına engel olucu nitelik taşıyamaz.

Grev ve Lokavtı Sona Erdirme Kararı

Madde 46 - Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir ve işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt ilânın yapılması ile sona erer.

Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

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

Grevi uygulayan sendikanın, işyerindeki yetki tespiti tarihindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için yetkili

mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği birinci fıkradaki usul uyarınca ilân edilir.

DÖRDÜNCÜ KISIM ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

Sendikanın Faaliyetlerinin Durdurulması

Madde 47 - Sendikanın faaliyetinin durdurulması halinde, bu Kanunda belirtilen işlemler ve uygulamalar, durdurma kararıyla birlikte askıya alınır; sendikanın faaliyete geçmesi ile kaldığı yerden devam eder.

İşyerinde İlan

Madde 48 - 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 işyerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür.

Tutanaklar ve Sicil

Madde 49 - Bölge müdürlüğü bu Kanun gereğince kendisine tevdi edilen tutanak ve yazıları aldığı tarihten başlayarak üç işgünü içinde Bakanlığa gönderir. Bir nüshasını da dosyasında saklar.

Bakanlık, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde, Bakanlıkça sicile kaydedilmiş metin esas alınır. Sicilin tutulmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkartılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Diğer Kanunların Uygulanması:

Madde 50 - Bu Kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanununa aykırı olmayan hükümleri uygulanır. Bu Kanunda aksi öngörülmedikçe tebligatlar Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır.

Bu Kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemede çözümlenir.

Ödenek

Madde 51 - Bu Kanunun 27 inci maddesi gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek Bakanlık bütçesine konulur.

BEŞİNCİ KISIM CEZA HÜKÜMLERİ

Madde 52 -