



TOPLU İŞ HUKUKU



- 1475 SAYILI
İŞ KANUNU
- 2821 SAYILI
SENDİKALAR KANUNU
- 2822 SAYILI
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ,
GREV ve LOKAVT KANUNU
- İLGİLİ YARGITAY
KARARLARI

Seluloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları - 8

Baskı/Dizgi:

koga KOCAELİ Gazetecilik Matbaacılık Tic. A.Ş.
Cebesoy Sok. 11-12 - İZMİR Tel:(262) 331 11 11

Ekim - 1993
İZMİR

TOPLU İŞ HUKUKU

- 1475 SAYILI
İŞ KANUNU
- 2821 SAYILI
SENDİKALAR KANUNU
- 2822 SAYILI
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ,
GREV ve LOKAVT KANUNU
- İLGİLİ YARGITAY KARARLARI

Düzenleyen:Av. Murat Özveri

ÖNSÖZ

Sendikamız yayınlamayı sürdürdüğü eğitim kitapları dizisini 1475, 2821, 2822 sayılı yasalar ve Yargıtay kararları özetleriyle sürdürüyor.

Çalışma yaşamını düzenleyen en temel yasaların, Yargıtay kararlarıyla birlikte toplu halde üyelerimize sunulması, inanıyoruz ki, onların önünü bir nebze olsa da aydınlatacaktır.

Var olan yasal düzenlemeden rahatsızız. Yürürlükteki yasalar sorunlarımızı çözmekten çok elimizi, kolumuzu bağlamaya yarıyor. Hepsinin değiştirilmesi, sosyal adaletçi, sosyal koruma ilkesini rehber edinmiş, çağdaş bir çalışma mevzuatına kavuşmak hepimizin dileği. Bu dileğimizi gerçekleştirme uğrunda var olanı, Yasasıyla, Yargıtay Kararı ile iyi bilmek, ateşin düştüğü yerde olanı, dolayısıyla da yanmanın ne olduğunu çok iyi bilen bizlere güç katacaktır.

Saygılarımızla
Selüloz-İş Sendikası
Genel Yönetim Kurulu

KISALTMALAR

AY: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
BasİŞK: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun
bak.: Bakanız
BK: Borçlar Kanunu
ÇaBaK: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun
ÇMEK: Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu
DenİŞK: Deniz İş Kanunu
DerK: Dernekler Kanunu
ek m: Ek madde
GenTaK: Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
gm: Geçici madde
HafTaK: Hafta Tatili Hakkında Kanun
İİK: İcra ve İflas Kanunu
İŞBULK: İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun
İŞK: İş Kanunu
İŞMahK: İş Mahkemeleri Kanunu
karş.: Karşılaştırınız
KHK: Kanun Hükmünde Kararname
MK: Türk Medeni Kanunu
ÖğDinK: Öğle Dinlenmesi Kanunu
RG: Resmi Gazete
s.: Sayılı
SenK: Sendikalar Kanunu
SSK: Sosyal Sigortalar Kanunu
SSKurK: Sosyal Sigortalar kurumu Kanunu
t.: tarihli
TSGLK: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
UmHıfK: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
vd: ve devami

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (İlgili Maddeler)

Kanun No:2709

Kabul Tarihi: 7.11.1982

BİRİNCİ KISIM
Genel Esaslar

1.Devletin şekli

Madde 1-Türkiye Devleti Bir Cumhuriyettir.

II.Cumhuriyetin nitelikleri

Madde 2- Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millidayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir.

V.Devletin temel amaç ve görevleri:

Madde 5- Devletin temel amaç ve görevleri. Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.

X.Kanun önünde eşitlik

Madde 10- Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

XI.Anayasanın bağlayıcı ve üstünlüğü

Madde 11- Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallardır.

Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz.

İKİNCİ KISIM Temel Hak ve Ödevler

BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler

1. Temel hak ve hürriyetlerin niteliği

Madde 12- Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder.

II. Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması

Madde 13- Temel hak ve hürriyetler, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin, Cumhuriyetin, milli güvenliğin, kamu düzeninin, genel asayişin, kamu yararının, genel ahlakın ve genel sağlığın korunması amacı ile ayrıca Anayasanın ilgili maddelerinde öngörülen özel sebeplerle Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak kanunla sınırlanabilir.

Temel hak ve hürriyetlerle ilgili genel ve özel sınırlamalar demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olamaz ve öngörülükleri amaç dışında kullanılamaz.

Bu maddede yer alan genel sınırlama sebepleri temel hak ve hürriyetlerin tümü için geçerlidir.

III. Temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmaması

Madde 14- Anayasaya yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbirisi, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez, bütünlüğünü bozmak; Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayırımı yaratmak veya sair herhangi bir yoldan bu kavram ve görüşlere dayanan bir devlet düzenini kurmak amacıyla kullanılamazlar.

Bu yasaklara aykırı hareket eden veya başkalarını bu yolda teşvik veya tahrik edenler hakkında uygulanacak müeyyideler, kanunla düzenlenir.

Anayasanın hiçbir hükmü, Anayasada yer alan hak ve hürriyetleri yok etmeye yönelik bir faaliyette bulunma hakkını verir şekilde yorumlanamaz.

IV. Temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının durdurulması

Madde 15- Savaş, seferberlik, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlal edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulabilir veya bunlar için anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirler alınabilir.

Birinci fıkrada belirlenen durumlarda da, savaş hukukuna uygun fiiller sonucu meydana gelen ölümler ile, ölüm cezalarının infazı dışında, kişinin yaşama hakkına maddi ve manevi varlığının bütünlüğüne dokunulamaz; kimse din, vicdan, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz ve bunlardan dolayı suçlanamaz; suç ve cezalar geçmişe yürütülemez; suçluluğu mahkeme kararı ile saptanıncaya kadar kimse suçlu sayılamaz.

V. Yabancıların Durumu

Madde 16- Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir.

İKİNCİ BÖLÜM Kişinin Hakları ve Ödevleri

1. Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı

Madde 17/fıkra 1- Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.

II. Zorla Çalıştırma Yasağı

Madde 18- Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.

Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı, alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.

XI. Toplantı hak ve hürriyetleri

A. Dernek kurma hürriyeti

Madde 33- Herkes, önceden izin almaksızın dernek kurma hakkına sahiptir.

Dernek kurabilmek için kanunun gösterdiği bilgi ve belgelerin, kanunda belirtilen yetkili mercie verilmesi yeterlidir. Bu bilgi ve belgelerin kanuna aykırılığının tespiti halinde yetkili merci, derneğin faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için mahkemeye başvurur.

Hiç kimse bir derneğe üye olmaya ve dernekte üye kalmaya zorlanamaz. Dernek kurma hürriyetinin kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunla gösterilir.

Dernekler, 13 üncü maddedeki genel sınırlamalara aykırı hareket edemeyecekleri gibi; siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden destek göremez ve onlara destek olamazlar, sendikalarla, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçla ortak hareket edemezler.

Kuruluş amaç ve şartlarını kaybeden yahut kanunun öngördüğü yükümlülükleri yerine getirmeyen dernekler, kendiliğinden dağılmış sayılır.

Dernekler, kanunun öngördüğü hallerde hakim kararıyla kapatılabilir. Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, milli güvenliğinin, milli egemenliğinin, kamu düzeninin, başkalarının hak ve hürriyetlerinin korunması ve suçların önlenmesi bakımından gecikilmesinde sakınca bulunan hallerde, hakim kararına kadar kanunen yetkili kılınan mercinin emriyle faaliyetten alıkonulabilir.

Birinci fıkra hükmü, Silahlı Kuvvetler ve kolluk kuvvetleri mensupları ile kamu hizmeti görevlilerinin dernek kurma haklarına başkaca sınırlamalar getirilmesine veya bu hürriyeti kullanmalarının yasaklanmasına engel değildir.

Bu madde hükmü vakıflara ve bu nitelikteki kuruluşlara da uygulanır.

B. Toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı

Madde 34- Herkes, önceden izin almadan, silahsız ve saldırsız toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahiptir.

Şehir düzeninin bozulmasını önlemek amacıyla yetkili idari merci, gösteri yürüyüşünün yapılacağı yer ve güzergahı tespit edebilir.

Toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

Kanunun gösterdiği yetkili merci, kamu düzenini ciddi şekilde bozacak olayların çıkması veya milli güvenlik gereklerinin ihlal edilmesi veya cumhuriyetin ana niteliklerini yoketme amacını güden fiillerin işlenmesinin kuvvetle muhtemel bulunması halinde belirli bir toplantı ve gösteri yürüyüşünü yasaklayabilir veya iki ayı aşmamak üzere

erteleyebilir. Kanunun, aynı sebeplere dayalı olarak bir ile bağılı ilçelerde bütün toplantı ve gösteri yürüyüşlerinin yasaklanmasını öngördüğü hallerde bu süre üç ayı geçemez.

Dernekler, vakıflar, sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyemezler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler

IV. Çalışma ve sözleşme hürriyeti

Madde 48- Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.

V. Çalışma ile ilgili hükümler

A. Çalışma hakkı ve ödevi

Madde 49- Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.

Devlet, işçi işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır.

B. Çalışma Şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50- Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

C. Sendika kurma hakkı

Madde 51- İşçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler.

Sendikalar veya üst kuruluşlarını kurabilmek için kanunun gösterdiği bilgi ve belgelerin, kanunda belirtilen yetkili mercie verilmesi yeterlidir. Bu bilgi ve belgelerin kanuna aykırılığının tespiti halinde yetkili merci, sendika veya üst kuruluşun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için mahkemeye başvurur.

Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir.

Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. İşçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar.

Herhangi bir işyerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz.

İşçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı aranır.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

D. Sendikal faaliyet

Madde 52- Sendikalar 13 üncü maddede sayılan genel sınırlamalara aykırı hareket edemeyecekleri gibi; siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar; derneklerle kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemezler.

İşyerinde sendikal faaliyette bulunma, o işyerinde çalışmamayı haklı göstermez.

Sendikalar üzerindeki Devletin idari ve mali denetimi ile gelir giderleri, üye aidatının sendikaya ödenme şekli kanunla düzenlenir.

Sendikalar gelirlerini amaçları, dışında kullanamazlar; tüm gelirlerini Devlet bankalarında muhafaza ederler.

VI. Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt

A. Toplu iş sözleşmesi hakkı

Madde 53- İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

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

B. Grev hakkı ve lokavt

Madde 54- Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ve kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

Grev hakkı ve lokavt iyiniyet, kurallarına aykırı, tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikaların kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya erteleneceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.

Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma ve grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez.

VII. Ücrette adalet sağlanması

Madde 55- Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

Asgari ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözönünde bulundurulur.

VIII. Sağlık, çevre ve konut

A. Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması

Madde 56- Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.

Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek devletin ve vatandaşların ödevidir.

Devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; in-

san ve madde gücünde, tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.

Devlet bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlardan yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir.

Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir.

X. Sosyal güvenlik hakları

A. Sosyal güvenlik hakkı

Madde 60- Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

B. Sosyal Güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler

Madde 61- Devlet, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar.

Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını, sağlayıcı tedbirleri alır.

Yaşlılar, Devletçe korunur. Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir.

Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbirleri alır.

Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.

C. Yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları

Madde 62- Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır.

XIII. Sosyal ve ekonomik hakların sınırı

Madde 65- Devlet sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasaya ile belirlenen görevlerini, ekonomik istikrarın korunmasını gözeterek, mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.

Borçlar Kanunu (Hizmet Akdi ile İlgili Maddeler)

Kanun No:818

Kabul Tarihi: 22.4.1926

ONUNCU BAB Hizmet Akdi

A.Tarifi

Madde 313- Hizmet akdi, bir mukaveeldir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder.

Ücret, zaman itibariyle olmayıp yapılan işe göre verildiği takdirde dahi işçi muayyen veya gayri muayyen bir zaman içinde alınmış veya çalışma oldukça hizmet akdi yine mevcuttur; buna parça üzerine hizmet veya götürü hizmet denir.

Hizmet akdi hakkındaki hükümler, kıyasen çıraklık akdine tatbik olunur.

1 BK 314, 317/1, 318, 319, 320, 322,323, 342

2.İşk 1 B/2, 9, gm 3; SenK 2, 30, 31, 32, 62 TSGLK 2, 6, 41, 42, 43, 45, 66

B.Teşekkülü-1.Umumiyet İtibariyle

Madde 314- Hilafına bir hüküm bulunmadıkça, hizmet akdi, hususi bir şekle tabi değildir.

Ezcümlle hizmet muayyen bir zaman için kabul edilmiş olur ve işin iktizasına göre o hizmet ancak ücret mukabilinde yapılabilirse, hizmet akdi inikat etmiş sayılır.

1.BK 11-16, 316 /2, 318/ 1

2..İşk 9, 10, 11

II.Mesai Kaideleri

Madde 315- Sinal ve ya ticari bir teşebbüste, iş sahibi tarafından mesai veya dahili intizam için muttarid bir kaide ittihaz edilmişse bunlar evvelce yazılmış ve işçiye dahi bildirilmiş olmadıkça işçiye bir borç tahmil etmez.

1.İşk 9/2 63/2

III.Umumi mukavele-1.Nasıl yapılacağı

Madde 316- İş sahibi kimselerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları mukavelede hizmete mütealik hükümler vazolunabilir.

Bu umumi mukavele, tahriri olmadıkça muteber değildir.

Alakadarlar bu mukavenenin müddetinde ittifak edemezlerse, bir sene mürurun-dan sonra altı aylık müddet için yapılacak bir ihbar ile, her zaman mukaveleyi feshe-debilirler.

1 BK 314, 317, 323/1

2.Senk2, 3, 32, 33 karş.TSGLK 2, 4 7

2.Hükümleri

Madde 317- Umumi bir mukavele ile bağlı bulunan iş sahipleriyle işçiler arasında yapılacak hususi hizmet akitlerinin, umumi mukaveleye muhalif hükümleri batıldır.

Bu batıl hükümlerin yerine, umumi mukavele hükümleri kaim olur.

1.BK 20, 313, 316

2.TSGLK 6.

IV. Çıraklık mukavelesi

Madde 318- Küçükler veya mahcurlar ile yapılan çıraklık mukaveleleri tahriri yapılmış ve usta ve velayeti haiz kimse yahut sulh hakiminin muvafakatiyle vasi tarafın-

dan imza edilmiş olmadıkça, muteber değildir.

Mukavele, yapılacak işin ve çıkarılığın nevi ve müddetine ve günde çalışılacak saatlere ve işe yahut diğer yapılacak ve verilecek şeylere ve kezalik tecrübe zamanına dair muktazı şartları ihtiva etmek lazımdır.

Bu şartlara riayet olunup olunmadığı selahiyettar daire tarafından murakabe edilir.

1.BK 313/3, 314, 330, 342/2.

2.MK 405; UmHıfK 173/1; İşK 5/6; SSK 3/II B; ÇMEK 1,2, 10 vd. 25, 32 vd..

C.Hükümü-1.Şartları

Madde 319- Hizmet mukavelesinin şartları kanuna, ahlaka (adaba) mugayir olmamak üzere istenildiği gibi tayin olunabilir.

1 BK 19, 20

2 TSGLK 6,41

II.İşçinin borçları-1.Bizzat ifa

Madde 320- Hilafı, mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmağa mecbur olup başkasına devredemez.

İş sahibinin dahi hakkını başkasına devredebilmesi, aynı kayıtlara tabidir.

1.BK 67, 321, 347

2.İhtimam mecburiyeti

Madde 321- İşçi, taahhüt ettiği şeyi ihtimam ile ifaya mecburdur.

Kasıt veya ihmâl ve dikkatsizlik ile iş sahibine iras ettiği zarardan mes'uldür.

İşçiye terettüp eden ihtimamın derecesi, akde göre tayin olunur ve işçinin o iş için muktazı olup, iş sahibinin malumu olan veya olması icap eden malumatı derecesi ve mesleki vukufu kezalik isdatat ve evsafı gözetilir.

1.BK 320, 322.

2.İşK 17/III..

3.Parça veya götürü işte mesuliyet

Madde 332- İşçi, parça üzerine yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmazsa işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasından mes'uliyeti hakkında istisna akdine dair hükümler, kıyasen tatbik olunur.

1.Bk 320, 321, 324, 356, 363.

III.İş sahibinin borçları 1.Ücret a.Miktarı

Madde 323- İş sahibi mukavele edilen yahut akit olan yahut kendisinin bağlı bulunduğu umumi mukavelede tespit olunan ücreti tediye ile mükelleftir.

Ücretle birlikte kardan bir hisse verilmesi mukavele edilmiş ise iş sahibi işçiye yahut onun yerine iki tarafın veya hakimin tayin ettiği bigaraz kimseye kar ve zarar hakkında muktazı malumatı vermeğe ve lüzumu olan hesap defterlerinin muayenesine müsaade etmeğe mecburdur.

1.Ay 55; BK 73/1, 81, 83, 123/2, 126/3, 157, 313, 316, 326-329, 333, 337

2.İşK 1, 26, 33 gm 4; TSGLK 2.

b.iş verilmesini istemek hakkı

Madde 324- İş için muayyen olan zamanda parça üzerine yahut götürü olarak münhasıran bir iş sahibine çalışmakta olan işçi, akit müddetinde her gün için kendisine کافی miktarda iş verilmesini istemek hakkını haizdir.

Bu takdirde parça yahut götürü iş bulunmazsa iş saat hesabıyla veya gündelik olarak verilebilir; bu da bulunmazsa, iş sahibi, bu bapta kendisine bir kusur isnat edilemeyeceğini ispat etmedikçe vukua gelen zararı tazmine mecbur olur.

1BK 313, 322

2İşK 16 /II e

C.İş sahibinin temerrüdü

madde 325- İşsahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmağa, mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir. Şu kadar ki, işi yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı ve kazanmaktan kasden feragat eylediği şeyi mahsup ettirmeğe mecburdur.

1.Bk 81, 90

2.İşK 26, 61/İc, 75/F.

d.Tediye günü

Madde 326- Mukavele yahut adet ile daha kısa mehiller tayin edilmemiş ise ücret, aşağıdaki dairede verilir;

1.Amele ve iş sahibi ile birlikte yaşamayan hizmetçilere haftada bir.

2.İdarehane memurlarına ve müstahdemlerine ve iş sahibi ile birlikte yaşayan hizmetçilere her ay.

Hizmet akdinin hitamıyla ücret her halde muacceliyet kesbeder.

1.Bk 323, 327, 329

2.İşK 26.

e.Avans

Madde 327- İş sahibi işçinin zarureti dolayısıyla ihtiyacı bulunan ve tediyesi kendisi için zarar ve muzayakayı mucip olmayan avansları, yapılan iş nisbetinde işçiye vermekle mükelleftir.

1.BK 323, 326

2.İşK 26, 30/2, 54/1.

f.İş ifa edilemediği halde ücret

Madde 328- Uzun müddet için yapılan hizmet akdinde işçi hastalıktan ve askerlikten veya bu gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın nisbeten kısa bir müddet için işi ifa edemediği takdirde o müddet için ücret istemeğe hakkı vardır.

1.BK 323, 337, 344/2.

2.İşK 17/İb, 27, 44

g.Fazla iş için ücret

Madde 329- Akit ile tayin edilen yahut adet mucibince icap eden iş miktarından

ziyade bir işin ifasına zaruret hasıl olup da işçi bunu yapmağa muktedir olur ve imtinar da hüsnüniyet kaidelerinen muhalif bulunursa cebrolunur.

İşçi bu ziyade iş için fazla bir ücrete müstahak olur ve bu, mukavele edilen ücretle mütenasip bir surette hususi haller nazara alınmak şartıyla takdir edilir.

1 BK 323

2.MK 2/1, 4; İşK 35, 36, 37; UmHıfK 173, 174, 175

2.Çırağın talimi

Madde 330- Çıraklık mukavelesinde, usta, çırağa sanatı olanca dikkat ve itina-sıyla öğretmeğe mecburdur.

Usta çırağın mecburi derslere devamına nezaret ve mesleğine ait mektepler ve kurslara gitmesi ve çıraklık imtihanlarına iştirak etmesi için lüzümü olan zamanlar-da müsaade etmekle mükelleftir.

Çırağa kaideten ne geceleri ne de pazar günleri iş verilemez.

1.Bk 313/3, 318, 342/2.

2.İşK 65, 67, 69; UmHıfK 174, ÇMEK 12, 14, 17.

3.Alet ve malzeme

Madde 331- Hilafına mukavele veya adet yoksa iş sahibi, çalışması için, işçiye muktazi alet ve malzemeyi vermekle mükelleftir.

İşçi mükellef olmadığı halde bu işleri iş sahibinin rızasıyla tamamen veya kısmen tedarik ederse iş sahibi bunun için bir tazminat vermeğe mecbur olur.

1.İşK 23.

4.Tedbirler ve mesai mahalleri

Madde 332- İş sahibi, akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışma dolayısıyla maruz kaldığı tehlikere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise, yatacak yer tedarikine mecburdur.

İş sahibinin yukarıki fıkra hükümlerine aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkında-ki hükümlere tabi olur.

2.İşK 73, 74; UmHıfK 179, 180; ÇMEK 25/2.

4. Maddenin ikinci fıkrası 29.6.1956 t ve 6763 s.kanun ile eklenmiştir.

5.Mahsup

Madde 333- İşçi ücretinin tediyesi, işçinin ve ailesinin nafakası için zaruri bulunduğu takdirde; işçinin muvafakati olmaksızın iş sahibi ücreti kendi alacağı ile mahsup edemez.

Şu kadar ki kasden iras edilen zararların tazmini için mahsup icrası daima caizdir.

1.BK 122, 123/2, 157, 323

2.İşK 28,31

6.İstirahat zamanları

Madde 334- İş sahibi işçinin istirahatı için mutad olan saat ve günlerde müsaade vermekle mükelleftir.

İş sahibi, mukavelenin feshi ihbar olunduktan sonra başka bir iş araması için işçiye münasip bir zaman vermek mecburiyetindedir.

Her halde mümkün olduğu kadar iş sahibinin menfaati gözetilmek lazımdır.

1.AY 50, BK 340, 341

İşK 19, 39, 41, 42, 64 HatTaK 1, 2, 6, ÖğDinK 1.

7.Şahadetname

Madde 335- İşçi yalnız hizmetinin nevini ve müddetini havi bir şahadetname vermesini, iş sahibinden isteyebilir.

İşçi sarahaten talep ettiği takdirde şahadetname, hal ve hareketini ve sayının keyfiyetinide ihtave etmek lazımdır.

2 İşK 20.

8.İşçinin ihtira

Madde 336- İşçi hizmetini yaparken bir şey ihtira ettikte iş sahibi böyle bir ihtiranın kendisine ait olacağını akitte şart koymuş yahut bu ihtira işçinin taahhüt eylediği hizmetin levazımından bulunmuş ise ihtira olunan şey, iş sahibinin olur.

Birinci surette ihtira mühim bir iktisadi kıymeti haiz ise, işçinin hakkaniyet dairesinde tayin e dilecek bir bedel istemeğe hakkı vardır.

Bu bedel, ihtiranın meydana gelmesinde iş sahibinin iştiraki ve tesisatından edilen istifade nazara alınarak tesplit olunur.

IV. Birlikte yaşama

Madde 337- Hilafına mukavele ve adet yoksa, iş sahibi ile birlikte ikamet eden işçinin iş ve süknaşı, ücretten bir kısım teşkil eder.

İş sahibi bu halde kendi kusuru olmaksızın nisbeten kısa bir zaman için hizmetini ifaya muktedir olmayan işçiyi görüp gözetmek ve muktazi tedaviyi ifa etirmek üzere işçisiyle de mükelleftir.

1 BK 323, 328.

2.İşK 5/3, 4, 16/ınc 17/ınc, 33.

D.Hitamı-1.Müddetin müruru

Madde 338- Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise hilafı mukavele kedilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle akit nihayet bulur.

1 BK 313, 339, 343, 347

2.İşK 9, 27/3.

II.Sükut ile tecdit

Madde 339- Muayyen bir müddet için yapılan hizmet akdi bu müddetin mürurundan sonra her iki tarafın sükutu ile temdit edildiği takdirde akit, aynı müddet ve fakat nihayet bir sene için tecdit edilmiş sayılır.

Akdin feshi ihbar vukuuna mütevakkıf iken iki taraftan hiç biri ihbar etmemiş ise, akit tecdit e dilmiş sayılır.

1.BK 338

III.Feshin ihbarı ve kanuni müddetler

1.Umumiyyet itibariyle

Madde 340- Hizmet akdinde bir müddet tayin edilmez ve böyle bir müddet işin maksut olan gayesinden de anlaşılmazsa, her iki tarafça feshi ihbar olunabilir.

Böyle ne akit ne de kanun ile diğer bir müddet tespit edilmemiş olduğu takdirde amele hakkında ihbardan sonra girecek hafta nihayeti için, idarehane memur ve müstahakların hakkında ihbardan sonra girecek ikinci hafta ve diğer hizmet akitlerinde ihbardan sonra girecek keza ikinci hafta nihayeti için akit fesholunabilir.

İş sahipleri ve işçiler için muhtelif ihbar müddetleri mukavele edilmesi caiz değildir.

1.BK 341, 343

2.İşK 13; SenK 30, 31; SSKurK 25; İşBulK 12/3

1.Bir seneden fazla devam eden işlerde

Madde 341- Bir hizmet akdi bir seneden fazla devam ettiği takdirde bu aktin iş sahibi ve işçi tarafindann ihbar edildikten sonra girecek ikinci haftanın nihayeti için fesholunabilir.

Bu müddetin bir haftadan eksik olmamak üzere mukavele ile tebdili caizdir.

1.BK 340

2.İşK 13.

3.Tecrübe müddeti

Madde 342- Uzun müddet ile yapılan akitte, bir tecrübe zaman şart edilmiş olduğu takdirde hilafına mukavele edilmemiş ise ilk iki ay zarfında ihbardan sonra girecek haftanın nihayeti için akit fesholunabilir.

Çırak ve hizmetçi akitlerinde hilafına bir mukavele yoksa hizmete duhulden itibaren ilk iki hafta tecrübe müddeti sayılır ve bu müddet zarfında iki taraftan herbiri bir gün evvel ihbar e tmeK şartıyla akdi fesihte serbesttir.

1 BK 313, 318

2.İşK 12; ÇMEK 14.

4.Hayat müddetince yahut on seneden fazla için yapılan akit

Madde 343- Bir hizmet akdi, bir tarafın yaşadığı müddetçe yahut on seneden fazla için yapılmış ise işçi, bunu on sene geçtikten sonra her zaman ve bir aylık ihbar müddetine riayet şartıyla tazminat dahi vermeksizin feshedebilir.

BK 338, 340

2.İşK 9; MK 23.

IV.Fesih-1.Muhik sebeplerden dolayı

a.Salahiyet

Madde 344- Muhik sebeplerden dolayı gerek işçi gerek iş sahibi bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir. Ezcümle ahlaka mütealliksebeplerden dolayı yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik bir sebep teşkil eder.

28

Bu gibi hallerin mevcudiyetini hakim takdir eder. Fakat işçinin kendi kusuru olmaksızın duçar olduğu nisebten kısa bir hastalığı yahut kısa müddetli bir askeri mükellefiyeti ifa etmesi, muhik sebep olarak kabul edilemez.

1.BK 328, 345, 346, 352

2.İşK 16, 17, 18 TSGLK 45

b.Tazminat

Madde 345- Muhik sebepler bir tarafın akde riayet etmemesinden ibaret olduğu takdirde bu taraf diğer tarafa onun akit ile müstahak iken mahrum kaldığı ferî menfaatler de nazara alınmak üzere tam bir tazminat itasiyle mükellef olur.

Bundan başka hakim vaktinde evvel feshin mali neticelerini, hali ve mahalli adeti gözönünde tutarak takdir eder.

1.BK 344

2.İşK 16, 17, 18; TSGLK 45.

2. Ücretinn tehlikede bulunmasından dolayı

Madde 346- İş sahibi borcu ödemekten aciz olduğu takdirde işçi talebi üzerine münasip bir müddet zarfında ücreti için teminat verilmezse akitten rücuva salahiyettar olur.

1 BK 82, 344

2.İşK 16/İld

V.Ölüm

Madde 347- Hizmet akdi, işçinin ölümüyle hitam bulur.

İş sahibi öldüğü takdirde, akit başlıca onun şahsı nazara alınarak yapılmış ise nihayet bulur.

Bu ikinci halde işçi akdin vaktinden evvel nihayet bulması hasebiyle duçar olduğu zarar için hakkaniyet dairesinde bir tazminat isteyebilir.

1.BK 320

2.İşK 14.

E.Rekabet memnuniyeti-1.Cevazi

Madde 348- İş sahibinin müşterilerini tanımak veya işlerinin esrarına nüfuz etmek hususlarında işçiye müsait olan bir hizmet akdinde her iki taraf akdin hitamından sonra işinin kendi namına iş sahibi ile rekabet edecek bir iş yapamamasını ve rakip bir müessesede çalışmamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alacak kadar olamamasını şart edebilirler.

Rekabet memnuniyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanımasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibinin hiss olunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise caizdir.

İşçi akdin yapıldığı zamanda reşit değil ise rekabet memnuniyetine dair olan şart batıldır.

1.BK 48, 350

2.İşK 15.

II.Hududu

Madde 349- Rekabet memnuiyeti ancak işçinin iktisadi istikbalinin hakkaniyete muhalif olarak tehlikeye girmesini menedecek surette zaman, mahal ve işin nev'i noktasından hal icabına göre münasip bir hudut dahilinde şart edilmişse muteberdir.

1.BK 348, 350, 352

III.Şekli

Madde 350- Rekabet memnuiyeti, sahih olmak için tahriri mukaveleye merbut olmak lazımdır.

1.BK 11-16, 314, 348, 349

2.İşK 9.

IV. Muhalefetin hükümleri

Madde 351-Rekabet memnuiyetine muhalif harekette bulunan işçi, bu muhalefet sebebiyle eski iş sahibinin duçar olduğu zararları tazmin ile mükelleftir.

Memnuiyete muhalif hareket hakkında cezai şart konulmuş ise işçi kaideten meşrut ceza miktarını tediye ile memnuiyetten kurtulabilir. Fakat zarar b umiktarı mütecaviz ise fazlasını da tazmin ile mükellef olur.

İşçinin hareketi tarzı ile ihlal veya tehdit edilen menfaatlerin ehemmiyeti haklı gösteriyorsa ve tahriri bir mukavele ile sarahaten bu hak muhafaza edilmiş ise, iş sahibi müstesna olarak meşrut olan cezanın tediyesinden ve onu mütecaviz olan zararın tazmininden başka muhalefetin men'ini de talep edebilir.

1.BK 97, 98, 158, 159, 161, 352.

V Memnuiyetin nihyeti

Madde 352- Rekabet memnuiyetinin bekasında iş sahibinin hakiki menfaati bulunmadığı sabit olursa bu memnuiyet nihayet bulur.

İş sahibi işçinin feshi muhik gösterecek bir kusuru yokken akdi feshetmiş yahut iş sahibinin feshi haklı gösteren bir kusuru dolayısıyla akit işçi tarafından feshedilmişse, işçi aleyhine memnuiyete muhalefetinden dolayı dava ikame edilemez.

1.BK 344, 348, 351

F.Serbest hizmetlerde tatbik edilecek hükümler

Madde 353- Bu babın hükümleri hizmet akdinin teşekkül unsurlarını havi olmakla beraber ilmi veya bedmii malumatı mahsusayı haiz olanlar tarafından ücretle yapılagelen mesai hakkındaki akitlere de tatbik olunur.

G.Hususi kanunların hükümlerinin mahfuziyeti

Madde 354- Resmi memurlar ve müstahdemler hakkındaki hususi kanunların hükümleri mahfuzdur.

İş Kanunu

Kanun No:1475

Kabul Tarihi: 25.01.1971

BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler

Tarifler

Madde1-Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi, işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren, işin yapıldığı yere işyeri denir.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslekî eğitim yerleri ve avlular gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur.

Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçileri,ii münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur.

1. İşK 2, 5, 9-12, 26, 29, 33

2. E. 310, 317, 319, 320, 323, SenK 2, 20 TSGLK 2, 3, 6, 62; Mahk 1, 5

4. İçt. No: 4, 7, 1975 T. ve 2184 s., 17.10.1980 T. ve 2320 s., 5.5.1981 T. ve 2457 s., 10.12.1982 T. ve 2762 s., 9.7.1983 T. ve 2869 s., 29.11.1983 T. ve 2965s., 8.5.1985 T. ve 3199 s., 3.11.1988 T. ve 3493 s., ve 12.2.1989 T. ve 3520 s. kanunlar ile değişiklikler yapılmıştır. Sözü edilen kanunlar ile yapılan değişiklikler ile getirilen ekler ilgili madde metinlerine işlenmiş ve yerlerinde gösterilmiştir.

(1475/m.1)

Müteahhide verilen iş asil işin belirli bir bölümü ya da eklentilerinde görülen bir işi oluşturmuyorsa, yani işin tamamı ihale ile verilmişse ihale makamı asıl işveren konumunda olmaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/14255, K.1993/3895, T.09.03.1993

(1475/m.1)

(5521/m.1)

Sözleşmeli personelin iş uyumsuzluklarına iş değil idare mahkemesi bakar.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/16746, K.1992/3976, T.09.04.1992

(1475/m.1,14)

"İşveren vekilinin işlemlerinden asıl işveren sorumludur."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/13629, K.1992/1465, T.17.02.1992

(1475/m.1)

"İşyerine ait şantiyeler işyeri kavramına dahildir"

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1990/9683, K.1991/852, T.04.02.1991

(1475/m.1)

İşçi fesih yazısından haberdar olduğuna göre, yazıyı tebellüğüden kaçınması feshin

hukuksal sonuçlarını ortadan kaldırmaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1990/9602, K.1991/512, T.24.01.1991

(1475/m.1)

"Zaman" ve "bağımlılık"öğeleri yoksa çalışma ilişkisi istisna sözleşmesi kabul edilir.
(Yargıtay 10.Hukuk Dairesi)

E.1990/2951, K.1990/6089, T.18.06.1990

(1475/m.1)

Taşeron işçisinin işçilik haklarından, asıl işverenin de sorumluluğu vardır.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.8369, K.215, T.18.01.1990

(1475/m.1.29)

Müteahhidin İstihkakının kesinleşmemesi işçiye karşı yükümlülüğünü yerine getirmemesi için haklı bir neden oluşturmaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1991/7686, K.1991/12938, T.08.10.1991

(1475/m.1)

Anahtar teslimi ihale edilen iş için, ihale edenin asıl işverenliğinden söz edilemez. Asıl işverenlikten söz edilebilmesi için işin bir bölümünün ihale edilmesi, diğer bölümünün kendi.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1993/6581, K.1993/7403, T.03.05.1993

(1475/m.1)

Yasadan yada hizmet akdinden doğan sorumlulukların yerine getirilmemesi durumunda, işçi işverene dava açabilir. İşveren belli bir işin bir bölümü ya da eklentisinde iş alan bir taşeron ise işçi taşeron işverene de asıl işverene de dava açabilir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/12447, K.1993/7099, T.24.04.1993

Uygulama alanı

Madde2- bu kanun, beşinci maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet kollarına bakılmaksızın uygulanır.

1 İşK 1. 3-6, 8,109

(1475/m.2,5)
233 ve 399 s.KHK

Sözleşmeli personel işçi statüsünde olmadığından toplu sözleşmeden yararlanamaz. Sözleşmeli personelin iş uyuşmazlıklarının idari yargıda çözülmesi gerekir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/168, K.1992/5822, T.01.06.1992

İşyerini bildirme

Madde 3- Bu kanunun kapsamına girecek nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan çalışma konusunu kısmen veya toptan değiştiren yapılan işin tamamlanması yüzünden veya herhangi bir sebeple sürekli olarak çalışmasını bırakan işveren, işyerinin ünvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını, soyadını ve adresini varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini sürekli işlerde bir ay içinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Bölge Çalışma Müdürlüğü mesul memuru ise bildirim alındığına dair belge vermek zorundadır.

1. İşK 1. 2, 4, 8, 74/2 75, 92, 97 gm 2.

2. Bak. İşK 74.

(1475/m 3,5,24)

Kaloriferli konut kapıcıları ve çalışmasını aynı işverene ya da konuta hasreden kapıcılar İş Yasası kapsamında çalıştırılanlardır. Bu nedenle işyeri için süresi içinde dosya açtırmamak, işten çıkarılan kapıcının yerine bir ay içinde başkasını almak, yasaya aykırılık hallerindedir.

Yargıtay 9.Ceza Dairesi

E.1993/390, K.1993/852, T.03.03.1993

Uygulama başlangıcı

Madde 4-İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, üçüncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın, ikinci maddede gösterilen niteleğin edinildiği günden başlayarak bu kanun hükümlerine bağlı olurlar.

İstisnalar

Madde 5- Aşağıda belirtilen hususlarda bu kanun hükümleri uygulanmaz.

- 1.Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 2.Tarım işlerinde (Orman talı yolları dahil.)
- 3.Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde.
- 4.Ev hizmetlerinde.
- 5.507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2'inci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.
- 6.18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında,
- 7.Aile ekonomisi hududu içinde kalan tarımla ilgil diğer çeşit yapı işlerinde.
- 8.Konutların kapıcılık hizmetlerinde.
- 9.Sporcular hakkında
- 10.Yardımcı Sevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde çalışanlar hakkında.
- 11.Rehabilite edilenler hakkında.

Şu kadar ki,

- a.Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- b.Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler.
- c.Tarım sanatları ile tarım aletleri makine ve parçaların yapıldığı atelye ve

fabrikalarda görülebilen işler,

ç.Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri.

d.Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilatı durumunda olan park ve bahçe işleri.

e.Kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,

f.Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsalları ile ilgili işler.

Bu kanunun hükümlerine tabidir.

1.İşK 1, 2, 6 gm 4, 2184 s.kanunla getirilen ekm,

2.ÇMEK 13/4.

(1475/m.5)

5521/m.1

Hayvan çobanlığı tarım işi olduğundan iş yasası kapsamında değildir. Bu işteki uyuşmazlıklara da asliye hukuk mahkemesi bakar.

(Yargıtay 9.Hukuk dairesi)

E.1992/6486, K.1993/1070, T.02.02.1993

(1475/m.5)

5521/m.1

Stajyer öğrenci ile işveren arasındaki ilişki hizmet aktinden doğmadığından, uyuşmazlığa "İş" değil "Asliye Hukuk Mahkemesi" bakar.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1993/7720, K.1993/8358, T.13.05.1993

Sanayi ve ticaret işleri

Madde 6-1.Bu kanunun uygulanması bakımından sanayiden sayılacak işler şunlardır:

a.Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler.

b.Ham,yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,

c.Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri.

ç.Bina yapılması ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sınıai yapım işleri.

d.Yol,demiryolu,tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler.

e.Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma işleri,

f. Su ve gaz tesisatı, kurma ve işletmesi işleri.

g.Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri,

h.Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri,

ı.Karada taşıma işleri,

i.Göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri.

j.Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri,

36

k.Basımevlerinde yapılan işler.

İl.Bu kanunun uygulanması bakımından ticaretten sayılan işler şunlardır.

a)Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınıai ürün ve malların alımı ve satımı işleri,

b)Bankacılık gibi para tedavülü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,

c)Denizlerde çalışan su ürünleri müstahsalları ile ilgili işler,

İll. Yukarıda yazılı işler dışında kalan başka bir işin kanunun uygulanması bakımından sanayi veya ticaret işlerinden sayılıp sayılmamasını belirtmeye çalışma bakanlığı yetkilidir.

1.İşK 5,69

Bildirim yazılı olması

Madde 7- Bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapı'an kişi bunu imzalamazsa durum o yerdne tutanakla tespit edilir. Ancak 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan kanun hükümlerine göre yapılır.

1.İşK 3, 12, 13,1 6, 17, 24

2.BK 14, 15, 340, 344

(1475/m.7)

İşçinin görev zamanında işini yapmaması bildirimsiz-ödenesiz fesih nedenidir

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/13482, K.1992/1406, T.13.02.1992

(1475/m.7)

Rapor bitiminde işyerine gelen işçinin fesih yazısını tebellüğ etmeyerek yeniden rapor alması feshin hukuksal sonuç doğurmasını engelleyemez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1990/12877, K.1991/402, T.22.01.1991

(1475/m.7)

O Bildirim, ilgiliye imza karşılığı yapılmalıdır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.18085, K.21023, T.07.10.1971

Süreklili ve süreksiz işler

Madde 8- Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş. Bundan fazla süren işlere süreklili iş denir.

Bu kanunun 3, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 71, 76 ve 93 üncü maddeleri süreksiz işlere uygulanmaz. Süreksiz işlerde bu maddelerin konusu olan uyuşmazlıklarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

1.İşK 2,3

İKİNCİ BÖLÜM Hizmet Akdi

Yazılı akit

Madde 9-Birli: süresi bir yıl veya daha uzun sürekli hizmet akitlelerinin yazılı olarak yapılması zorunludur. bu akitleler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır. Akit noterlikçe onanmış ise noter ücretleri bu hükmün dışında tutulur.

Yazılı akit yapılmayan durumlarda işveren işçinin isteği üzerine, kendisine genel ve özel iş şartlarını gösteren ve imzasını taşıyan bir belge vermekle yükümlüdür.

Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

1.İşK 1, 8, 10, 11, 98/A

2.İŞK 11-16, 313, 314, 315, 318, 350; ÇMEK 13/2

3. Madde 29.7.1983 t ve 2869 s kanun ile değiştirilmiştir.

(1475/m.9)

Zinçirleme belirli süreli akitle çalıştırılma belirsiz süreli iş aktiyle aynı sonuçları yaratır. İş hukukunda işverenin yönetim hak ve yetkilerini ve akit serbestisini engelleyen işçi almanin tedbir yoluyla önlenmesi gibi kararlar alınamaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1993/1093, K.1993/1237, T.02.02.1993

(1475/m.9)

Hizmet akdinin yazılı olarak yapılması bir geçerlilik koşulu değil, kanıtlama koşuludur.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.2971, K.5867, T.28.05.1985

(1475/m.9)

"Avukatlık İş Sözleşmesi" başlıklı sözleşme ile kurulan bir ilişkide SSK primleri dahil bordrodan ödemeler yapılmış ilişki sona erdiğinde ihbar ve kıdem tazminatı da ödenmiş ise, söz konusu ilişkinin iş aktine dayalı olduğuna karar vermek gerekir. Aksi, bozma gerektirir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1993/7712, K.1993/8844, T.13.05.1993

Takım sözleşmesi

Madde 10 - Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye, takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, bu sözleşme o işçi ile işveren arasında doğrudan doğruya yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 ncu maddesi hükmü de yürür. Takım sözleşmesine girmiş olan işçilerin ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır.

9 ncu maddesinin ikinci fıkrası hükmü takım sözleşmelerine du uygulanır.

1.İşK 9, 11, 98/A

(1475/m.10)

Takım sözleşmesinin hukuksal niteliği hizmet sözleşmesi ve başkasının fiilini taahhüt

olmak üzere iki ayrı sözleşmeden oluşan birleşik bir sözleşme olmasıdır.

(Yargıtay 10. Hukuk Dairesi)

E.617, K.3807, T.25.06.1985

Yazılı akdin şekli

Madde 11 - Bu kanuna göre yapılacak yazılı sözleşmelerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir:

1. İşverenin ve işçinin (Takım sözleşmelerinde her işçinin ayrı ayrı) ad ve kimlikleri.
2. Yapılacak iş,
3. İşyerinin adresi,
- 4.Süresi belirli sözleşmelerde sözleşmenin süresi,
5. Ücret (Takım sözleşmesinde her işçi için ayrı ayrı ödeme şekli ve zamanı,
- 6.Var ise tarafların ileri sürdükleri özel şartlar,
- 7.Hizmet akdinin yapıldığı gün,
- 8.Tarafların imzası.

1.İşK 8, 9,10

2. BK 13, 14,15,319

Deneme süresi

Madde 12 - Sürekli hizmet akitlelerinde deneme süresi en çok bir aydır. Ancak bu süre toplu sözleşmeleriyle üç aya kadar uzatılabilir.

Bu süre içinde taraflar hizmet akdini bildirimssiz ve tazminatssiz feshedebilirler. Ancak, işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

1 İş K 7,8,21,26,49/1.

2 BK 318/2, 342, ÇMEK 14,

4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s.kanun ile değiştirilmiştir.

(1475/m12)

TİS'den yararlanmada deneme süresinin de dikkate alınması gerekir"

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.10058, K.12405, T.26.12.1988

(1475/m.12)

Deneme süresinin hizmet akdinde 1 ay, TİS'nde daha fazla olması - işçi lehindeki süresinin kabulü gerekeceği."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.15195,K.3149,T.09.03.1981

Akdin feshinde bildirim

Madde 13 - A) Süresi belirli olmayan süreli hizmet akitlelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Hizmet akdi:

a) İş altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

ç) İş, üç yıldan fazla sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş olur.

B) Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

C) Bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren, işçinin ihbar önellere ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

İşçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

1 İşK 7,8,14,15,19,20,24,27/ 3, 56,71,98/A

2 MK 2, BK 340,341,343, SenK 30,31,62,TSGLK 2, 42, SSKurK 25, İş BulK 12/3

(1475/m.13,14)

Kıdem ödencesi hesabında işçinin istirahatlı olduğu sürenin tamamı değil, bildirim öneline 6 hafta eklenerek bulunan kısmı dikkate alınır."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/10474, K.1993/ 5432 -T.9.4. 1993

(1475/m.13.14)

İşçilere kötü davrandığı için işi değiştirilen kısım amirinin eski yerine döndükten sonra şikayette bulunan işçilere kötü davrandığı işverenin de bu durumdaki haberdar edilmesine rağmen önlem almadığı gerekçesiyle işyerini terk ederek istifa eden işçi, bildirim öneline hak kazanmaz, ancak kıdem ödencesinin ödenmesi gerekir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

E.1992/10235, K.1993/5621,T.12.04.1993

(1475./m.13)

SSK primlerini yatırmayan işvereni Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne şikayet eden ve bu nedenle işveren tarafından iş akti feshedilen işçinin iş aktinin kötü niyetle feshedildiğini kabul etmek gerekir. Bu nedenle de kötü niyet tazminatının reddedilmemesi gerekir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

E.1992/10345, K.1993/5395, T.08.04.1993

(1475/m.13.14)

Hatalı imalat nedeniyle işçinin işine bildirimssiz - ödencesiz son veren işveren, makina kontrolünü azaltmış, imalat denetimini ve ilk kontrolünü kaldırmış, makina programlamasını da gerektiği gibi yapmamış ise işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

E.1992/484,K.1992/4276,T.14.04.1992

(1475/m.13,14,16)

Yıllık izin dönüğü işyeri değiştirilen işçi yeni işyerinde işbaşı yapmayarak işten ayrılmış ise, durum, iş şartlarında esaslı değişiklik, başkalaşım anlamına geldiğinden ihbar tazminatı alamasa da kıdem tazminatına hak kazanır. Bu durumda işveren bildirim öneli talebinde bulunamaz.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

E.1992/7030, K.1993/1054, T.01.02.1993

(1475/m.13)

Kötü niyet iddiasını ispat yükü davacındır. Bu ispat için soyut ifadeler yeterli olmaz."

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

E.1992 / 6488, K.1993/916, T.25.01.1993

(1475/m.13,14)

Kapatma nedenli işten çıkarmanın katsayı artışından birkaç gün önceye denk düşmesi, olayın yeni kıdem ödencesi tavanından yararlandırmama amaçlı çıkartma sayılmasına yetmez.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

E.1992/12258, K.1992/ 12932, T.22.12.1992

(1475/m.13,14,35,50)

İşçinin işçilik haklarını isteyebilmesi için mahkeme kararı ya da belge ile hizmetini tesbit etmesi gerekmez."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

E.1992/5408, K.1992/ 13673, T.17.12.1992

(1475/m.89,14,13)

İş Müfettişinin tutanakları aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir."

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

E.1992/4801, K.1992/ 13097, T.01.12.1992

(1475/m.13,14,26)

İbranamein kapsadığı tarihten sonraki işçiliklerle ilgili haklar, bu ibranamaya dayanılarak reddedilemez."

Yargıtay 9.Hukuk dairesi

E.1992/384, K.1992/5891, T.02.06.1992

(1475/m.13)

İhbar önelerini artıran toplu sözleşme hükmü artırmanın peşin ödeme durumunda geçerli olmamasını öngöremez."

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

E.1992/3560, K.1992/3930, T.08.04.1992

(1475/m.13)

İşyeriyle ilişkisiz suçtan gözaltına alınıp takipsizlik kararı alan işçi, süresi içinde başvurduğu işyerinde iş akti feshedilmişse bildirim öneline hak kazanır, kötü niyet tazminatına hak kazanamaz."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/15155, K.1992/3078, T.16.03.1992

(1475/m.13,14,16)

Bildirim öneli içinde istifa etmekten vazgeçmek olanaklı değildir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/14533, K.1992/2847, T.10.03.1992

(1475/m.13)

İşçinin toplu sözleşmeden doğan hakları için yasal faiz değil, işletme kredisi faizi ödenir."

İşçiye yönelik müessir fiilden ceza yiyen işverenin manevi tazminat ödemesi gerekir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/13710, K.1992/ 1996, T.20.02.1992

(1475/m.13)

Tazminat ödememek için istifa dilekçesi alarak işçinin iş aktine son veren işveren bildirim öneli ödemek zorundadır."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/12689, K.1992/939, T.04.02.1992

(1475/m.13,14)

İşçinin iki gün üst üste işe gelmediği kanıtlanmıyorsa

İşveren bildirim öneli ve kıdem ödencesini öder"

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1991/ 12678, K.1992/930, T.04.02.1992

(1475/m.13,14)

İş mevzuatımızda "feshin işleminin iptali" biçiminde bir istek türü yoktur"

Mahkemede, işçinin haklı olması durumunda, feshin yasadan ve akitten doğan hakların ödenmesine karar verir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

(1475/m.13,14)

13 yaşın bitiminden önceki çalışma "Çıraklık" olup, kıdem ödencesi ve bildirim önelinde dikkate alınmaz."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/9613, K.1991/14457, 18.11.1991

(1475/m.17,13,14)

İstirahati içermeyen özel doktor raporu, işe devamsızlıkta haklı neden oluşturmaz."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/ 9912, K.1991/ 14337, T.15.11.1991

(1475/m.9,13)

Zincirleme akitlerle çalıştırılma, muvakkat işçilik değil, belirsiz süreli hizmet aktiyle çalıştırılma demektir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/3108, K.1991/9734, T.17.06.1991

(1475/m.13)

Feshin haksızlığa kararı, kötü niyetlilik gerçekleşmese bile, bildirim önelinin ödenmesini gerektirir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/90, K.1991/7891, T.02.05.1991

(1475/m.13)

İş aktini haklı nedenle feshettiğini ileri süren işveren, bildirim öneli ve kıdem ödencesi için ibranameye dayanamaz."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1990/12840, K.1991/6013, T.18.03.1991

(1475/m.13,14)

Sanat ve ağırlık zammı, ikramiye ve yemek yardımı kıdem ödencesi hesabında dikkate alınır."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1990/11400, K.1991/2565, T.19.02.1991

(1475/m.13,14)

818/m.161

Cezai şart bildirim öneli yerine geçmez"

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1990/10698, K.1991/2398, T.18.02.1991

(1475/m.13)

Bildirim öneli bütünlük taşır, bölünerek uygulanamaz."

Bildirim önelinde gerçekleşen haklardan ihtirazi kayıt konmasa da yararlanılır"

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1990/9563, K.1991/1348, T.07.02.1991

(1475/m.13)

818/m.161

Süresi belirli iş akitlerinin bitiminde bildirim öneli ödenmez."

Cezai şartın hesabında çalışılan ve çalışılmayan süreler dikkate alınmalıdır."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1990/9462, K.1991/577, T.28.01.1991

(1475/m.13)

Hizmet akdini fesih iradesi raporlu olunan süre içerisinde açıklanmış ise, fesih ancak rapor süresinin bitiminde gerçekleşmiş olur."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.89.322, K.417, DT.10.10.1990

(1475/m.13)

Devamsızlık nedeniyle akti fesheden işveren, işçiden ihbar tazminatı isteyemez."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.6432, K.9873, T.04.10.1990

(1475/m.13)

Yasada belirtilen ihbar önelleri, sözleşmelerle işçi aleyhine değiştirilemez."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1095, K.4438, T.04.04.1990

(1475/m.13)

Mevsimlik işçinin hizmet akdi, askı döneminde feshedilmiş olsa dahi ihbar tazminatının ödenmesi gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.7598, K.10004, T27.10.1989

(1475/m.13,14,17)

İhtarla cezalandırılmış eylem için iş akti feshedilemeyeceğinden, fesih önelsiz-ödüncesiz kabul etmek olanaksızdır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1990/11725, K.1991/2776, T.25.02.1991

(1475/m.13, 14, 26)

İbranamenin kapsadığı tarihten sonraki işçiliklerle ilgili haklar, bu ibranameye dayanılarak rededilemez

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/384, K.1992/5891, T.02.06.1992

(1475/m.13, 14, 26, 35, 50)

Önceden matbu olarak düzenlenen, daha sonra işverence doldurulan ibraname geçerli sayılamaz

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/6412, K.1993/999, T.28.01.1993

(1475/ m.13,26)

Toplu sözleşmede yer alan bir hüküm emredici hukuk kurallarına, ahlak ya da adaba aykırı olmadığı ya da konusu imkansız bulunmadığı sürece hükümsüz olmaz. Örneğin, bildirim önelinin (ihbar tazminatının) peşin olarak ve nakden ödenmesi halinde bile, bu sürede uygulamaya giren ücret zammından yararlanmayı olanaklı kılan bir toplu sözleşme hükmü geçerlidir. Ayrıca, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, olaya özgü ve 9. Hukuk Dairesi'nin yerleşik içtihatları dışında bir karar vermişse, bu karar Daire'yi bağlayıcı değildir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/6448, K.1993/ 908, T.25.01.1993

(1475/m.13,14)

İşyeri sendika temsilcisi olmayan işçiler için mahkemenin işe iade kararı vermesi usul ve yasaya aykırıdır. İş akti feshedilen işçinin çalışmadığı süreler için ücret isteminde bulunması olanaklı değildir.

9.Hukuk Dairesi

E.1987/11849, K.1988/575, T.01.02.1988

(1475/m.13)

İşçinin bildirim öneli süresi içinde yürürlüğe giren toplu sözleşme ikinci yıl zammı, ih-

bar ve kıdem tazminatına esas ücrette dikkate alınmak zorundadır. İşçinin ihtirazi kayıt koymadan eski ücret üzerinden hesaplanmış tazminatları almış olması, dava açmak ve haklı talepte bulunmak hakkını yitirmez. İşçiye bildirim öneli daha kısa süreli olarak tanıma yoluyla toplu sözleşme zammından yararlandırmamak da düşünülemez.

(Yargıtay Huk. Genel Kurulu)

E.1991/9.338, K.1991/426, T.25.09.1991

(1475/m.13, 14)

Aynı işyerindeki yeğeni bir kadın işçiye laf atan bir başka işçiyle tartışan ve bu işçinin vurması üzerine kavga eden beş yıllık işçinin haklı nedenlerle bildirimsiz ve ödencesiz işten çıkarıldığı kabul edilemez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/2491, K.1992/9750, T.10.09.1992

(1475/m.13, 14)

Bireysel ya da toplu iş akti ile işveren ve işçinin fesih serbestisini sınırlayan düzenlemeler yapılabilir. Örneğin, çıkış tazminatı öngörülebilir. Böyle bir durumda, işçinin çıkış tazminatına hak kazanabilmesi için normal ve meşru olmayan nedenlerle işten çıkarılmış olması gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/3164, K.1992/10375, T.24.09.1992

(1475/m.13)

İşini yaparken yaptığı hata nedeniyle işveren tarafından kaba bir biçimde uyarılan işçinin işi terk etmesi haklı fesih halidir. Bu nedenle de işçiye bildirim öneli (lhbaz tazminatı) ödenmez

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/5443, K.1992/10592, T.29.09.1992

Kıdem tazminatı

Madde 14- Bu kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu kanunun 17'inci maddesinin II. numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında.

2. İşçi tarafından bu kanunun 16'ıncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malulülük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla:

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

İşçilerin kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır, işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halind işçinin kıdem, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri

sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.7. 1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4'üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak

kazanmış bulunduğu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle, Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyim, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar. Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort,götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Anak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

13'üncü maddenin (C) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26'ıncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

Ancak toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

1. İşK 8, 13, 16, 17, 26/1, 27/3, 98/A ve D. 109, gm 1, 2457, s. kanunla eklenen ek.m. 2762 s. kanunla eklenen ek gm.
2. BK 347: TSGLK 42/5, 43/3, 45; MK 439-448
4. Madde 4.7, 1975 t. ve 1927 s. 17.20.1980 t. ve 2320 s. 5.5.1981 t. ve 2457 s. 10.12.1982 t. ve 2762 s. ve 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

(1475/m.14,16)

Eski işine verilmediğinde iş aktini feshedeceğini işverene bildiren işçi, eski işine verilmediği takdirde kıdem ödencesine hak kazanır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1990/13030, K.1991/6735, T. 01.04.1991

(1475/m.14,17)

Ayrılma sonrasında aynı alanda faaliyet gösteren bir başka şirkette çalışmaya başlayan işçinin şirket sırlarını verdiği salt bu nedenle ileri sürülemez. Bu durumun kanıtlanabilmesi gerekir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/5455, K. 1992/13482, T.10.12.1992

(1475/m. 14,26)

"İşyeri, emeklilik, ölüm ve askerlik nedenli iş akti bitimlerinde temettü ödüyorsa, işyeri ile ilişkisiz suçtan tutuklamada da öder."

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

(1475/m.14,49,50)

"Emekli olup kıdem ödencesini aldıktan sonra aynı işyerinde çalışma yeni bir hizmet aktiyle çalışmaktır."

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1991/451, K.1991/8952, T.13.05.1991

(1475/m.14, 49-59)

Yasadaki son ücret kavramı işçilikte hizmet aktinin feshedildiği ya da sona erdiği tarihteki ücreti anlatır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1990/5890, K.1990/9679, T.27.09.1990

(1475/m.14, 50)

İş aktinin rapor bitim tarihinde feshedildiği kabul ediliyorsa, kıdem ödencesi ve yıllık ücretli izin hakkını bu tarihe göre değerlendirmek gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1991/924, K 1991/8244, T. 09.05.1991

(1475/m.14, 16)

Gerçekleşmiş vevühüm altına alınmış fazla çalışma ücretinin zamanında ödenmemesi işçi açısından haklı fesih nedenidir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1991/16474, K. 1992/4085, T.13.04.1992

(1475/m,14)

2675/m.5,24

Hizmet akti yaptığı kişiyi bir başka ülkede çalıştıran şirket bu akitten doğan borçlar açısından iki ülke yasası arasında seçim yapıldığı akitte belirtilmemişse, kural olarak ifa yeri hukukuna tabi olur. Ancak, kıdem tazminatı gibi Türk kamu düzeni ile ilgili konularda diğer ülke hukukunun Türk kamu düzenine açıkça aykırı olduğu durumlarda Türk hukukunun uygulanması gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/1621, K. 41992/7890, T. 06.07.1993

(1475/m.14)

İş aktini zorunlu askerlik hizmeti nedeniyle bozan ve bunu Askerlik Şubesinden aldığı yazı ile de kanıtlayan işçinin kıdem ödencesinin ödenmesi gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/14302, K.1993/8859, T.21.05.1993

(1475/m.14,26)

İş akti işveren tarafından işe kabul edilmemesi biçiminde bozulan işçi, kıdem ödencesini isteyebilir. Bu işçinin belirli süreli hizmet aktiyle çalışıyor olması halinde, kalan sürenin ücretini talep hakkı da vardır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/797, K.1993/8074, T.11.05.1993

(1475/m.14)

Belirli süreli hizmet akitleleriyle çalışan kadınlar, belirsiz süreli akitlelerle çalışanlar gibi, evlenme nedeniyle ayrılmaları halinde kıdem ödencesine hak kazanırlar. Hizmet aktini yenilenmek üzere veren işvereni kendisine tanınan sürede yanıtlamamış olması, kadının iş aktini feshettiği anlamına gelmediği gibi bu hakkı da ortadan kaldırmaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/12219, K.1993/7209, T.29.04.1993

(1475/14)

Karşı karşıya kaldığı bir suçlama nedeniyle disiplin kurulu kararıyla işten çıkarılan ve bu suçla ilgili kamu davasında beraat eden işçi, kıdem ve ihbar tazminatlarını almış

toplu sözleşmedeki bu hükme dayanarak da bu tazminatları iade ederekişe dön-
müştür. Bu durumda, işçi, başta geçen sürelerin ücretlerini talep edemez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/7909, K.1993/2975, T.25.02.1993

(1474/m.14)

Hizmet aktinin işçinin ölümü ile bozulması nedeniyle işçinin mirasçıları kıdem öden-
cesini almaya hak kazanırlar. İşverenin yaptırdığı özel sigorta nedeniyle ödenen ölüm
parası kıdem tazminatı karşılığı olmayacağından, mahkemenin hesaplanacak kı-
dem tazminatını hüküm altına alması gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/3601, K.1992/6386, T.09.06.1992

(1475/m.14)

818/m.113

Borçlar Yasası, asıl hakkın (alacağın) ödemeye ya da bir başka nedenle sona ermesi
halinde faiz gibi fer'i hakların da sona ermesini öngörür. Ancak, bu daha önceki faiz
alacaklarını ortadan kaldırmaz. Ayrıca, asıl alacağın bölüm bölüm, taksitlerle öden-
mesi halinde faiz hakkı, her defasında ihtirazi kayıt koymayı gerektirmeden sürer.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/9-588, K.1992/687, T.18.11.1992

(1475/m.14,13)

Sendikadaki görevinden kendi isteğiyle ayrılan ve eski işine dönmek için başvuran iş-
çiyi işe iade etmeyen işveren, işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemekle yüküm-
lüdür. Bu işçiye faiz, ancak başvuru tarihinden geçerli olarak uygulanabilir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/5631, K.1992/1092, T.06.10.1992

(3417/m.7)

1475/14

İşverenin ücretlerden kestiği ve banka hesabına yatırması gereken tasarrufu teşvik
kesintilerini yatırmamış olması halinde, yaşlılık aylığı bağlatmak üzere işyerinden ay-
rılan ve aylığını bağlatan işçi bu kesintileri işverenkiler dahil olmak üzere işveren-
den talep edebilir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1993/6422, K.1993/6377, T.16.04.1993

(1475/m.14)

İşverenin yaptırdığı özel sigortadan mirasçılara yapılan ödeme kıdem tazminatı karşı-
lığı olmaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/3601, K.1992/6386, T.09.06.1992

(1475/m.14,5)

Tarım işçisi, toplu sözleşmede hüküm varsa kıdem ödencesinden yararlanabilir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/2032, K.1992/2146, T.25.02.1992

Yeni işverenin sorumluluğu

Madde 15- Süresi belirli olan veya olmayan sürekli hizmet akdi ile bir işve-
renin işine girmiş olan işçi akit süresinin bitmesinden önce yahut bildirim öne-
line uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse hizmet akdinin bu
suretle feshinden ötürü eski işverenin zararından, işçinin sorumluluğu yanında,
ayrıca yeni işveren dahi aşağıdaki hallerde hakimın belirteceği derecede so-
rumludur.

- a) İşçinin bu davranışına, yeni işine girdiği işveren sebep olmuşsa,
- b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bu bile onu işine almışsa,
- c) Yeni işveren, işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştır-
maya devam ederse.

(1475/m.15)

Eski işverenin zararından işçinin ve yeni işverenin sorumluluk derecesini mahkeme
karara bağlar.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/3428, K.1992/10990, T.08.10.1992

(1475/m.14,98,108)

Yasaya aykırı kıdem ödencesi ödenmesi, Sulh Ceza Mahkemesine dava açılmadan
ceza nedeni yapılamaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1991/2248, K.1991/2991, T.10.06.1991

İşçinin bildirimsiz fesih hakkı

Madde 16- Süresi belli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde işçi,
aşağıda yazılı hallerde, dilerse akdi sürenin bitiminden önce veya bildirim öneli-
ni beklemeksizin feshedebilir.

I. Sağlık sebepleri.

- a) Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması sözleşme sırasında bilinmeyen ve
işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli
olursa,
- b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü iş-
veren, yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşamayan bir hasta-
lığa tutulursa,

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yan-
lış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler ver-
mek veya sözler söylemek gibi hallerle işveren işçiyi yanıltırsa,
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak
şekilde sözler söyler veya davranışlarda bulunursa,
- c) İşçi işverenin evinde oturmakta ise, bunların yaşayış tarzları genel ahlak baki-
mindan düzgün olmazsa,
- ç) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya
gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birine kanuna karşı davra-
nışa özendiren, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birine kar-
şı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı

asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa,
d) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez veya ödenmezse,
e) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmasa, yahut iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa, (sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla)

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

1 İşK7, 8,14,18,20,24,41/ 51 /ç. 56,71

2 MK 2: BK 28,96,117,324,344,346.TSGLK 45/3.

(1475/m.16)

Verilen ikinci işin süresini öğrenme için yazdığı dilekçeye yanıt alamayan işçi iş aktini feshetmekte haklıdır."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/12030,K.1993/6739, T.22.04.1993

(1475/m.16)

İdarenin bile başlangıç - bitiş tarihlerini belirleyemediği işten, sürekli iş bulmak nedeniyle ayrılan işçiye kıdem ödencesi ödenmelidir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/13049, K.1992/1301, T.13.02.1992

(1475/m.16,13)

İşçinin işi terk yoluyla iş aktini feshettiğinin ispat yükümlülüğü işverenindedir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.190/14037,K.1991/7293, T.08.04.1991

(1475/m.16)

Birikmiş yıllık izinleri kullandırılmadığından iş aktini fesheden işçi, kıdem ödencesine hak kazanır."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/12707,K.1992/1106, T.06.02.1992

(1475/m.16)

Kronik şizofreniye yakalanan işçi, kıdem tazminatına hak kazanarak istifa edebilir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/ 12816, K.1992/824, T.31.01.1992

(1475/m.16)

İşletme içinde işyeri değişikliği sonucu üçlü vardiyada çalıştırılmak, esaslı nitelik değişikliğidir ve işçi açısından haklı fesih nedenidir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/8816,K.1991/13883,T.05.11.1991

(1475/m.16)

TİS farkları ile bir kısım işçilik haklarının ödenmemesi yapılan avans ödemelerinin söz konusu hakları karşılamaması haklı fesih nedeninin oluşmuş sayılacağı

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.734, K.8771, T.21.05.1991

(1475/m.16)

Ücretin öngörülen süre içerisinde ödenmemesi parasal olanaksızlıktan kaynaklansa da işçi haklı nedenle akdi feshedebilir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.137, K.8207, T.07.05.1991

(1475/m.16)

Gerçek ücret üzerinden sigorta primlerinin ödenmemesi, haklı fesih nedeni sayılır"

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.8001, K.12296, T.20.11.1990

(1475/m.16)

İşçiye fazla çalışma yaptırılmak istenmesi ve akşam yemeğinin verilmemesi, işçi yönünden haklı fesih nedeni oluşturur.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.6452, K.10064, T.11.10.1990

(1475/m.16-17)

Ödeneğin sınırlı olması ve ödeme güclüğü nedeniyle iş akdinin askıya alınması, zorlayıcı neden sayılır ve askı döneminin bir haftalık süreyi aşması, işçiye bildirimlessiz fesih hakkı verir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.5420, K.9276, T.13.09.1990

(1475/m.16)

İşçi bir fabrikadan işverene ait bir başka fabrikaya verilmiş böylece koşulları işçi aleyhine değişmiştir. İşçinin yeni görev yerine gidemeyerek eski işyerinde beklemesi akdi zimnen ve haklı nedenle feshettiği anlamına gelir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.7006, K.7675, T.21.06.1990

(1475/m.16-17)

Hastalık durumunun zamanında işverene bildirilmemiş olması, devamsızlığın haklı nedene dayandığı gerçeğini değiştiremez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.4505, K.7337, T.26.09.1989

(1475/m.16)

Yapmakta olduğu iş üzerine ikinci bir iş verilen işçi bu işin ne kadar süreyle ikinci bir iş olarak üstünde kalacağını öğrenmek için dilekçe vermiş ve buna yanıt alamamışsa, iş aktini feshetmeye hak kazanır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/12030, K.1993/6739, T.22.04.1993

İşverenin bildirimsiz fesih hakkı

Madde 17 - Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akdinin sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir.

I.Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından, yahut işçiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığı veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşamayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,

(a) Fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı, Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13 ncü maddedeki bildirim önelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70 nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II.Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına ve usullerine uygun veya genel ahlak bakımından düzgün olmaması.

ç) İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine saltaşması veya 77 nci maddeye aykırı hareket etmesi.

d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

e) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi.

g) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması.

h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması.

III. İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması.

1 İşK 7,8,14,18,20,24,41/ 3.56,71

2 MK 2,BK 28,96,117,321,344,345, TSGLK 43/3 45/1

(1475/m.17)

Geç gelme-erken gitme, ustaya küfür, tazminatlı işten çıkarma için meşru ve makul nedenlerdir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/ 4407, K.1992/ 12561, T.17.11.1992

(1475/m.17)

16 yıllık kadın işçi son bir ay içinde 3 iş günü işe gelmemiş, hizmet akdi devamsızlıktan feshedilmiştir Ancak devamsızlığı bazı ailevi sorunların varlığına ve vasıta bulamaması gibi haklı nedenlere dayandığından kendisine ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.10223, K.1478, T.11.02.1991

(1475/m.17)

TİS'in disipliine ilişkin hükümleri bağlayıcı nitelik taşırlar. İşveren disiplin kuruluna sevk etmeden işçiye "işten çıkarma" cezası veremez.

(Yargıtay 9. HUKUK Dairesi)

E. 8227, K.12619, T. 29.11.1990

(1475/m.17)

İşçi TİS hükmünü de gözönünde tutarak işverenden evlenme izni istemiş ancak izin istemi kabul edilmeyerek hizmet akdi evlilik tarihinden birkaç gün sonra devamsızlıktan feshedilmiştir. Olayın bu şekilde gelişmesi, devamsızlığının haklı bir nedene dayandığının kabulünü gerektirir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E5336, K.5454, T.20.09.1990

(1475/m.17)

Önceki yıllarda verilen disiplin cezaları, son olay nedeniyle iş akdinin feshine etkili olamaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.4230, K 7045, T. 19.09.1989

(1475/m.17)

Tedavi ve dinlenme süresinin bildirim öneline altı hafta eklenerek bulunan süreyi aşması, işverene bildirimsiz fesih hakkı kazandırır.

Bildirim öneline hak kazanılmayan durumlarda kötüniyet tazminatından söz edilemez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1992/4060, K.1992/11590, T. 22.10.1992

(1475/m.17)

Bir ay içinde üç gün işe gelmemek, işteyken verilen işleri yapmamak bildirimsiz-ödenmesiz fesih nedenidir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1991/12872, K. 1992/906, T.03.02.1992

(1475/m.17)

İşverenin usulüne uygun çağırısına karşın fazla çalışmaya iki gün üstüste gelmemek, bildirim-siz-ödencesiz fesih nedenidir.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E.1991/12798, K.1992/815, T.31.01.1992

(1475/m.17, 58)

Problemlı hamilellęi nedeniyle doktor gözetiminde kalan kadın işçinin iş akti tazminat-sız feshedilemez
Yıllık ücretli iznin kullanıldığını kanıtlayamayan işveren izin ücretini öder.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E.1991/15099, K.1992/720, T.28.01.1992

(1475/m.17)

Raporlu İken başka işyerinde çalışma haklı fesih nedenidir
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E.457, K.8258, T.13.05.1991

(1475/m.17)

Mahkemece, (Sendika temsilcisi olmayan) işçiye verilen işten çıkarma cezasının iptal-li yolunda karar alınabilir İse de, "İşe İade" şeklinde hüküm konulması doğru değildir.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E.11810, K.2649, T.21.02.1991

1475/m.17

Gece bekçisi işçisinin, işverene ait bir arabanın anahtarını içinde uyuması için gece vardiyasından çıkan bir işçiye vermesi işverenin güvenini kötüye kullanmak ve bağlılı-ğa uymayan davranıştır. Bu nedenle gece bekçisi işçi, arabanın uğradığı hasardan sorumludur ve iş akti işveren tarafından bildirim-siz ödencesiz fesh edilebilir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/8926, K.1993/4084,T.15.03.1993

(1475/m.17)

İş aktinin sendikal nedenlerle feshedildiğini İleri süren işçinin sendikal tazminattan yararlanabilmesi için İddiasını yeterli delillerle kanıtlaması gerekir. Somut olaylarla orta-ya konulmayan soyut tanık beyanları İle sendikal tazminata karar verilemez. Görevini İyi yapmama verimsiz çalışma göstergesidir. Verimsiz çalışma iş aktinin bildirim-siz -ödencesiz bozulma nedeni değildir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/7023, K.1993/1047,T.01.02.1993

(1475/m.17)

İşverene bildirim-siz - ödencesiz fesih olanağı kazandıran bir olaydan sonra hak düşü-rücü süre bir yıldır. İşveren, bu bir yıl içinde olayı öğrendikten sonraki altı İşgünü için-de iş aktini fes etmezse, daha sonra iş aktini bu nedenle fesh edemez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1993/557,K.1993/7457,T.04.05.1993

Akti fesih hakkını kullanma öneli

Madde 18- 16 ve 17 nci maddelerde gösterilen ahlak ve İyiniyet kurallarına uymayan hollere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan akti fesih yetki-si, İki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendi-ği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin vukuundan İtibar-en bir sene sonra kullanılmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden hizmet akdini yukardaki fıkranın öneli içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

1 İşK 7.8.16.17
2 BK 344, 345.TSGLK 43/ 3, 45/1 ve 3

(1475/m.18)

Devamsızlık nedenli fesih hakkı 6 işgünüden sonra kullanılmaz
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1991/11834,K.1992/496, T.23.01.1992

(1475/m.18)

İş Yasasının öngördüğü 6 işgünlük fesih süresi, fesh'e yetkili makamın fesih nedenini öğrendiği tarihten başlar. Fesh'e yetkili makamın yönetim kurulu olduğu durumda, sü-re nedenin genel müdüre İletildiği günden başlayarak İşletilemez, Aksi bozma nedeni oluşturur.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1990/12961, K.1991/ 397, DT.02.01.1991

(1475/m.18)

Cumartesileri çalışılan işyerlerinde cumartesinin de işgünü olarak kabulü gerekir."
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.3027, K.6417, T.24.05.1990

(1475/m.18)

İşçinin hizmet sözleşmesi görevini yapmaması sonucu 6 işgünlük süre içerisinde fes-hedilmiştir. Fesih tarihinden sonra da aylık ücret bordrosunda gösterilmiş olunması, anılan sürenin geçirildiği anlamına gelmez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1993, K.5382, T.03.05.1990

(1475/m.18)

İş sözleşmesi 16.2.1985 tarihinde meydana gelen olay üzerine 5.3.1985 günü fesh-e-dilmiştir. Ancak, olayın tahkikatının uzamasını gerektirecek nitelik taşımaması, TİS'deki prosedüre uyulmaması, işveren vekilinin yetkili olmasa bile olayı Genel Mü-düre zamanında intikal ettirmemesi gibi nedenler 6 işgünlük hak düşürücü sürenin geçirildiğini gösterir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.5662, K.7369, T.05.07.1988

(1475/m.18)

Müşterinin bilgisi dışında hesabından para çekme eylemi bildirim-siz fesih nedeni İse de, bu yetki, olay tarihinden İtibaren 1 yıllık süre geçtiği için artık kullanılmaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.6368, K.7846, T.10.09.1986

(1475/m.18)

Görevini kötüye kullanmaktan disiplin kurulunca hizmet aktinin feshedilmesi gerektiğine karar verilen işçi bu fesih iradesinin feshe yetkili makama tebliğinden sonraki 6 işgünü içinde feshe dönüşmelidir. Yoksa, kararın geçerliliği kalmaz. Ancak, resmi kuruluşlarda, birimler arasında evrak geçiş presedürü nedeniyle geçecek sürelerin de çok uzun olmadıkça normal saymak gerekir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

E.1992/1564, K.1992/7570, T.30.06.1992

Yeni iş arama izni

Madde 19 - Bildirim öneleri sırasında işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. Bu iş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

1 İşK 8, 13, 56, 98/A

2 BK 334/2

(1475/m.19)

İş akdi İşK. md. 13'e göre feshedilmedikçe, ihbar tazminatına ya da ihbar öneli içinde iş arama izni karşılığı ücrette hak kazanılamaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E. 4289, K.6849, T.27.06.1985

(1475/m.19)

ihbar öneli içinde yasaya uygun olarak iş arama izninin verilmemesi, işçi için haklı feshih nedeni sayılır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.2950, K.3524, T.06.03.1978

(1475/m.19)

Hizmet akdi işçi tarafından feshedilmiş olsa bile, işveren ihbar öneli içerisinde işçiye iş arama iznini vermemelidir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.9619, K.8102, T.14.11.1969

Çalışma belgesi

Madde 20- İşinden ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. İşverenin belgedeki imzası, işçi dilere o yerdeki muhtar veya mülkiye amiri tarafından onaylanır.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idarelerden veya kamu iktisadi teşebbüslerinden yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlardan veya bunlara bağlı işyerlerinden yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı işyerlerinden çıkan işçinin aldığı belgeler hakkında yukarıdaki onama hükmü uygulanmaz.

İşveren, işçinin istediği belgeyi vermemekte direnirse veyahut belgeye iş-

çi için doğru olmayan yazılar yazarsa, işinin yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, o yerdeki muhtar veya mülki amir tarafından yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge, işçiye veya yeni işverene verilir. Muhtar veya mülki amir tarafından yapılacak inceleme bir haftada bitirilir ve gerekli belge muhtar veya mülki amirlikçe verilir.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idarelerden veya kamu iktisadi teşebbüslerinden yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlardan veya bunlara bağlı işyerlerinden çıkan işçilere belge verilmek istenmez veyahut belgeye doğru olmayan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu işyerlerinin bağlı oldukları makamlara başvurulur.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veyahut belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören işçi veyahut bu işçiye işine alan yeni işveren eski işverenden zarar ve ziyan isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

1. İşK 8, 13, 16, 17, 98/A

2 BK 335.

(1475/m.20)

İşverenin çalışma belgesine ilişkin sorumluluğu için belgenin zamanında verilmemesi ya da belgeye gerçek dışı bilgiler yazılmasının yanısıra bundan zarar görülmesi de gereklidir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.5681, K.7384, T.05.07.1988

Çalışma ve kimlik karnesi

Madde 21- İşveren işe aldığı her işçiye en geç onbeş gün içinde "İşçi çalışma ve kimlik karnesi" vermek zorundadır. Deneme süresine bağlı tutulan işçiler için bu on beş günlük süre, deneme süresinin bitiminden sonra başlar. Bu karneler ancak iş ve işçi Bulma Kurumu tarafından tek tip olarak bastırılır ve parası karşılığında işverenlere verilir. Sözü edilen karnelerin şekli, içine nelerin yazılacağı ve nasıl alınıp verileceği ve kullanılacağı Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir tüzükle gösterilir.

1. İşK 8, 12, 98/A

3. Maddede öngörülen tüzük 4.5.1973 t. ve 7/6335 s. kararname ile yürürlüğe konulan "İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü"dür.

Kantin Açılması

Madde 22- Bölge Çalışma Müdürlüğünün tetkiki ve neticesinde:

- a) İşçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa,
- b) Şehir ve kasabalardan uzak işyerlerinde işçiler veya bunlarla birlikte işveren tarafından açılmamışsa.

Asgari işçi adedi işyeri, hususiyeti, satılacak maddelerinin cinsleri, vasıfları ve masraf karşılıkları Çalışma, Sanayi ve Ticaret Bakanlıkları tarafından en geç bir yıl içinde çıkarılacak bir yönetmelikte belirtilen nesaslara göre, işçilere veya bunların ailelerine yiyecek, içecek, giyecek ve yakacak gibi gerekli maddeleri satmak üzere kantinler açılması mecburidir.

İşçiler kantinlerden alışveriş etmeye zorlanamaz.

Sözü edilen yönetmeliğin yürürlüğünden önce açılmış kantinler veya benzeri satış yerleri için işveren yönetmeliğin yürürlük gününden başlayarak üç ay içinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurup bu satış yerlerinin yönetmelik hükümlerine uygunluğunu tespit ettirmek zorundadır. Bu gibi yerlerde yapılması gereken değişiklikler ve düzeltmeler yetkili makamca verilecek uygun öneriler içinde işveren tarafından tamamlanır.

1 İşK 8, 98/A
3 Maddede öngörülen yönetmelik 19.6.1972 t.RG'de yayımlanan "İşyerlerinde Açılacak Kantinler Hakkında Yönetmelik"tir.

İşverenin ödeme sorumluluğu

Madde 23- İşveren, işçinin iş sebebiyle yok olan veya bozulan alet, taşıt ve sakatlanan hayvanlarını ödemekle yükümlüdür. Şu kadar ki, işveren işçinin kendi kusur ve ihmali ile sebep olduğu yok olma veya sakatlanmaları ve bozulmaları ödemekle yükümlü değildir.

1 İşK 8.
2 BK 331.

İşten çıkarmanın sonucu

Madde 24- İşverenler bu kanunun 13'üncü maddesinde belirtilen şartlara uyarak işine son verdiği veya 16'ncı maddenin III'üncü bendi gereğince işakdini fesheden işçilerin yerine çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz.

Bu süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayımlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

17'inci maddenin 1'inci bendinin (B) fıkrası ve III'üncü bentleri gereğince işten çıkarılan işçiler hakkında da 6 aylık süre içinde işten çıkarmayı gerektiren sebepler ortadan kalkmış ise, birinci fıkra hükmü uygulanır.

Bir işyerinin aynı şartlarla işletilmesi veya işletmeye başlanması yahut mevsim ya da kampanya nedeniyle yeniden çalışmaya geçmesi hallerinde de bu madde hükmü uygulanır. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler için noter tebligatı hükmü uygulanmaz.

Bağlı bulunduğu emeklilik mevzuatı gereğince yaşlılık ya da emeklilik yaşını doldurmuş ve aynı zamanda yaşlılık veya emeklilik aylığına hak kazanmış olan işçiler hakkında bu maddenin tekrar işe alınma zorunluğuna ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadır.

1 İşK 7, 8, 13, 16, 17, 71, 98/B
4 Madde 4.7.1975 t. ve 1927 s.kanunla değiştirilmiştir.

(1475/m.24,107)

Toplu çıkarmanın İİBK'ye bildirilmemesi suçunda idari para cezası çıkışı verilen işçi sayısının artırılmaz.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1992/11762, K.1993/92, T.20.01.1993

(1475/m.24)

TİS hükmüne uygun olarak sezon çalışmasının başlayacağını radyo ve basın aracılığı ile duyurma yeterli olup, ayrıca olayda İş K.md.7 hükmünün uygulanması gerekmez.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.9-562, K.429, T.27.05.1987

(1475/m.24)

İşverenin toplu çıkarma için ileri sürdüğü ekonomik kriz nedeninin ciddiyeti işyeri kayıtlarından tespit edilmeden, genel mahiyetteki bir krize dayanılarak geçerli kabul edilmesi eksik araştırma ve incelemeden bozma gerektirir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/11898,K.1993/964, T.26.01.1993

Çalıştırma zorunluluğu

Madde 25-A) İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde % 2 oranında sakat kimseyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il hudutları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin çalıştırmakla yükümlü olduğu sakat sayısı toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Çalıştırılacak sakat sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır. % 2'nin hesaplanmasında yarım kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tama iblağ edilir.

İşyerinin işçisi iken sakatlanmış olanlara öncelik hakkı tanınır.

Bir işyerinden malülen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan mamuliyeti ortadan kalkan sakat işçiler eski işyerlerine alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe o andaki şartlarla başka isteklilere tercih ederek almak zorundadır.

İşveren çalıştırmak zorunda olduğu sakat kimseleri İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile sağlar.

Çalıştırılacak sakatların nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından sakatların mesleğe yönlendirilmesi, mesleki yönden işverenlerce nasıl işe alınacakları bir tüzükle düzenlenir.

B) İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde % 2 oranında eski hükümlüyü mesleklerine uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler.

Çalıştırılacak eski hükümlü sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır. % 2 nin hesaplanmasında yarım kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tama iblağ edilir.

Eski hükümlü çalıştırılmasında kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

İşveren çalıştırmak zorunda olduğu eski hükümlüleri İş ve İşçi Bulma Kurumu

mu aracılığı ile sağlar.

Çalıştırılacak eski hükümlülerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile bunların işverenlerce işe alınma usul ve esasları bir tüzükle düzenlenir.

1 AY 61/2; İşK 5/11, 8, 83, 84, 98/C

3.Maddede öngörülen tüzükler 26.2.1987 t. ve 87/11545 s. kararname ile yürürlüğe konulan (Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük) ile 26.2.1987 t. ve 87/11546 s. kararname ile yürürlüğe konulan "Eski Hükümlülerin İstihdamı hakkında tüzük"dür.

4.Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunla değiştirilmiştir.

(1475/m.24,107)

Toplu çıkarmanın İİBK'ye bildirilmemesi suçunda idari para cezası çıkışı verilen işçi sayısınınca artırılmaz.

(Yargıtay 9. Ceza Dairesi)

E.1992/11762, K.1993/92, T.20.01.1993

(1475/m.25)

O andaki şartlarla sözleri; ücret ve kıdem gibi kazanılmış hakların korunması ile işyeri zorunluluklarının dikkate alınması anlamındadır.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.9-3594, K.189, T.01.03.1978

(1475/m.25)

Sakat ve eski hükümlü çalıştırmama idari para cezası gerektirir. Ancak, birliklerde bu nedenle kesilen para cezalarının bölge birliklerine değil personel tayin ve nakil yetkisi alan merkez birliğine kesilmesi gerekir.

(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)

E.1993/5, K.1993/933, T.22.02.1993

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Ücret

Ücretin tanımı

Madde 26- Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.

İşçi ücreti Türk parası ile en geç ayda bir ödenir.

Hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresibir haftaya kadar indirilebilir.

Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz.

Hizmet akitlerinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda buralarda çalışanlar hariç ücret ödenmesi yapılamaz.

1 AY 55: İşK 1/1, 11/5, 12/3, 13/c, 14, 16/İİd, 19, 27-34, 35/c, 36/1, 37/2, 38, 41, 42, 43, 45-48, 54-55, 56, 60, 71/2h, 75/F, 99A.

2 BK 73, 81, 83, 123/2, 126/3, 157, 313, 323, 325, 326, 329, 333, 346; MK 807/3, 809, 810, 811, 811; SenK 30, 31 / 2, 3, 5, 45, 51/2, TSGLK 2, 42/4, 5; İlk 206, 317, 326/1

4. Madde 4.7.1975 t. ve 1927 s.29.7.1983 t. ve 2869 s. ve 12.4.1989 t. ve 3528 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

(1475/m26)

Sağlık kurulu raporu ile hafif işe geçen işçinin temel ücretinde azaltma yapılamaz ise de sanat ağırlık zammı temel ücretten değildir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/15222, K.1993/1368, T.08.02.1993

(1475/m.26)

Ücret bordrolarını ihtirazı kayıtsız imzalayan işçi, bordrodaki ücretin gerçek olmadığından bahisle daha yüksek tazminat isteyemez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/15564, K.1992/9811, T.91.03.1992

(1475/m.26)

Gerçek ücreti belirleyen belge olmadığına, tanık beyanları ve meslek kuruluşlarının bilgilerinden yararlanmak, bilirkişiyle belirlemeye gitmek gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/14265, K.1992/2570, T.05.03.1992

(1475/m.26,33)

Bahşiş ücrettir, bahşiş geliri'nin asgari ücretin altında kaldığı durumlarda fark ücrete karar verilmesi gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/11154, K.1991/16567, T.24.12.1991

(1475/m.26)

3772/m.26

İlave tediye hesabında primlerin dikkate alınmaması yasal hüküm gereğidir. Teknik

hizmet primi ile sözleşmeden doğan ikramiyelerin de asıl ücretten sayılmaması gerekir.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.1991/9-916, K.1991/372, T.19.06.1991

(1475/m.26)

Ücret ödediğini kanıtlama yükümlülüğü işverenindir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1990/12063, K.1991/3073, T.28.02.1991

(1475/m.26)

Tutuklandıktan 122 gün sonra yeniden işe alınan işçinin daha düşük bir ücretle işe başlatılması, hakkaniyete uygun düşmez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.8174, K.12413, T.22.11.1990

(1475/m.26)

Sabit ücretle çalışan işçiye ödenecek ikramiyenin, ödeme tarihindeki ücret üzerinden hesaplanması gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1704, K.5549, T.07.05.1990

(1475/m.26)

Otobüs işletmesinde (biletçi, katip ve kasa sorumlusu gibi) işlerde çalışan işçiye otobüs sahipleri tarafından ödenen bahşişler de asıl ücrete eklenmek suretiyle işçilik hakları hesaplanmalıdır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.9075, K.6094, T.26.06.1989

(1475/m.26)

Emekli olduktan sonra ikametgahını Ankara'dan İzmit'e taşıyan işçi; yol masrafı, yevmiye, aile masrafı ve yer değiştirme masrafına hak kazanır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.2800, K.5107, T.02.06.1989

(1475/m.26)

İşçinin ücretlerinin ödenmesi istemli davasında karar, "8-9 ay süreyle ücretlerin alınmamış olması hayatın doğal akışına aykırıdır" görüşüne oturtulamaz. İşveren, ücretleri ödediğini kanıtlamalıdır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1989/2728, K.1989/5091, T.01.06.1989

(1475/m.26)

İşverenin temin ettiği araçla her gün Ankara'dan Haymana'ya gidip gelen işçiye harcırah ödenmesi gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.13044, K.2462, T.16.03.1989

(1475/m.26)

Ücretsiz izin süreleri, çalışılan yada çalışılmış gibi sayılan sürelerden değildir.

Ücretsiz izne itiraz etmemiş işçi, bu sürelerin ücret ve sosyal haklarını isteyemez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1988/12107, K.1989/2405, T.14.03.1989

(1475/m.26)

Kıdem zammı, ücrete eklenmesi gereken bir zamdır. Ücret bordrolarında ayrı bir sütunda da gösterilse, kıdem zammının ücret içinde düşünülüp değerlendirilmesi gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1988/10016, K.1988/12397, T.26.12.1988

(1475/m.26,14)

Hizmet aktinde Türkiye genelinde çalışma koşulu yer alsa da, işçinin bir başka işyerine nakli ekonomik ve sosyal durumunu zararına değiştirecekse ödencesiz fesih uygulanamaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1988/2824, K.1988/4094, T.11.04.1988

(1475/m.26)

Bordrolardaki ücretlerin gerçek ücretler olmadıkları belirlenmişse, işçi haklarının gerçek ücret üzerinden hesaplanıp ödtirilmesi gerekir.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.1987/9-523, K.1987/1106, T.25.12.1987

(1475/m.26)

Kıdemli bir pasta ustasının yasal asgari ücretle çalıştığı inandırıcı olmadığından, işçilik haklarının hesabı bordrodaki miktar üzerinden yapılamaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.4730, K.4945, T.18.05.1987

(1475/m.26)

Torna atelyesinde çalışan işçinin ücreti iş müfettişi raporunda yer almıştır. Aksi kanıtlanmadığına göre, hakların hesabında bu ücretin esas alınması gerekir.

(Yargıtay)
E.5594, K.7196, T.08.07.1986

(1475/m.26)

Bir yıldan az çalışan işçilere hizmet süreleriyle orantılı olarak ikramiye ödenir.

(Sayıştay Genel Kurulu)
E.1985/2, K.4492/1, T.04.04.1985

(1475/m.26)

TİS uyarınca her yıl Ağustos ayında ödenen yakacak yardımı, ödeme tarihinden önce işten ayrılan işçilere orantılı olarak ödenir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.8107, K.3821, T.23.05.1991

(1475/m.26)

İşçinin iş akti, işyerinin aracına zarar verdiği iddiası ile feshedilmiş, araca zarardan işçinin sorumlu tutulamayacağı mahkeme kararı ile kesinleştiğinden işçi aradaki süre için boşta geçen süreler ücretlerinin ödenmesini istemiştir. İşçi, işverenin kendisine zarar vermek amacıyla davrandığını kanıtlayamazsa, bu isteği reddetmek gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/6436, K.1991/8146, T.06.05.1991

(1475/m.26,50)

İşveren işçinin almayı kabul etmemesi nedeniyle ödeyemediğini belirterek ücret ve yıllık ücretli izin hakkının varlığını kabul etmiş ve bu paraları bir bankaya da yatırmışsa, mahkemenin ödeme kararı vermesi gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/431, K.1991/8332, T.13.05.1991

(1475/m.26)

Sigortalı işçinin işverene ilişkisi hizmet akti ilişkisidir. Ücretin üçüncü kişi tarafından ödenmesi, aradaki ilişkinin hizmet akti ilişkisi olmadığını göstermez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/9774, K.1993/4784, T.29.03.1993

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

Madde 27- Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin hizmet akdi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl almış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamını doksan günü geçemez.

Hizmet akdinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde hizmet akdinin kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile fesih için kanunun gösterdiği önel bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. ancak hizmet akdi esasen belirli bir süreyi içine alıyor da bu süre yukarıda yazılı önel içinde kendiliğinden bitiyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuruları işverenler boş yerlere öncelikle işe alma zorundadırlar.

1. İşK 8, 13, 51/c, 107

2 BK 328, 338, 344

Ücretin saklı kısmı

Madde 28- İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil de-

ğildir. Bu kayıtlamalar nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.

1. İşK 26, 107

2 BK 123/2, 162, 163, 333, MK 315; İİK 82, 83, 206

4. Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s.kanunla değiştirilmiştir.

Kamu tüzel kişilerine ve bunların bazı kuruluşları ile özel sektöre ilişkin ödevler.

Madde 29- Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktsadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, haf ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde, müteahhitlere ödenecek her istihkaktan önce işverinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşaronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşaronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından öderler.

Bunun için istihkak ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği, işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

Anılan müteahhitlerin bu idaredeki her çeşit leminat ve istihkakları üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarından fazlası hakkında hüküm ifade eder.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş veya tam işlemiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısmı üzerinde hüküm ifade eder.

Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekkülere verilen yetkileri bu kanunun birinci maddesinin son fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir.

1 İşK 1,26

2 İİK 82/4

Ücret hesap pusulası

Madde 30- İşveren her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek veya işçinin yanında bulunan deftere ücretle ilgili bu hesapları yine imzası veya özel işareti altında kaydetmek zorundadır.

Bu pusula veya defterde ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

1 İşK 26, 31, 35/c, 36/1, 37/2, 41, 42, 48, 54, 99/B.

2 BK 87, 323, 327; SenK 61.

4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s.kanunla değiştirilmiştir.

Zarar karşılığı kesinti

Madde 31- Hizmet akitleleriyle işverenin tazminat karşılığı, işçi ücretlerinden geçici olarak alıkoymacağı miktar on haftada eşit taksitlerle kesilmek üzere işçinin on günlük ücreti tutarından fazla olamaz. Tazminat karşılığı bu kesintiler bütün iş süresi içindir ve bundan bir miktar mahsup edilince yeniden aynı esaslar dairesinde kesinti yapılabilir.

Tazminat kesintileri, mahsup yapılmasını gerektirecek bir zarar yapılmadan işten ayrılma hallerinde işçiye kesintisiz olarak geri verilir. Tazminat karşılığı geçici olarak alıkonulan paradan, mahsup yapılması gerektiği zaman işçi isterse işveren kendisine mahsubun hangi esaslara göre yapıldığını anlatmak ve buna ait hesaplarla fatura ve başka belgeleri göstermek zorundadır.

Tazminat karşılığı alıkonulan paradan ancak o işçi tarafından yapılan zarar için mahsup yapılır.

Tazminat karşılığı, kesilen paralar en çok üç ay içinde milli bir bankaya yatırılır. İşçi işinden ayrıldığında kesilen para faiz ve diğer gelirleri ile işçiye iade olunur.

1 İşK 17/ııh, 26, 30, 99B.

2 BK 123/2, 157, 333.

(1475/m.31)

Fizibilite raporlarında ve uygulamasındaki kusur sonucu oluşan zarardan genel kurulca ibra kararı alınmış olsa dahi, ilgili kişiler kusurları oranında sorumludur.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.5989, K.9750, T.01.10.1990

(1475/m.31)

Otobüs biletlerini zimmete geçirme suçundan beraat kararı verilmesi, ihmâl ve dikkatsizlik sonucu ortaya çıkan zararın karşılanmamasını gerektirmez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.11803, K.1723, T.28.02.1989

(1475/m.31)

Zararlandırıcı olayda kusurlu davranışlarda bulunduğu ve gerekli özeni göstermediği somut biçimde kanıtlanamayan işçiye sorumluluk yüklenemez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.2901, K.6682, T.18.06.1985

Ücret kesintisi

Madde 32-İşveren toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye hemen sebeple-riyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin üç günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek milli bankalardan birine kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu pa-

74

raların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Şu kadar ki; bu konuda 274 sayılı Sendikalar Kanununun 22 nci maddesinin 2 nci bendi hükmü uygulanmaz.

1 İşK 26, 99/A.

2 SenK 40/2

3.Madde Öngörülen tüzük, 31.3.1973 t. ve 7/5733 s.kararname ile yürürlüğe konulan "İşçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paraları kullanmaya yetkili kurulun kuruluşu ve çalışma esasları hakkında tüzük"dür.

(1475/m.32)

İşçinin çalışmadığı günler için (aksinin kanıtlanamaması koşuluyla) ücretlerinin ödenmemesi cezasal nitelik taşımaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.7117, K.10225, T.23.11.1989

(1475/m.32)

Hükümetçe belirlenen banka hesabına yatırılmayan ücret cezası kesintisi, geçersiz sayılır.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.70, K.87, T.01.11.1962

Asgari ücret

Madde 33- Hizmet akdi ile çalışan ve bu kanunun kapsamına giren her türlü işçi ile gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki sene de bir tespit edilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı Devlet Planlama Teşkilatından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran e. üst işçi teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çokluk sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Çalışma ve Maliye Bakanlıklarının ortaklaşa hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur.

- 1 AY 55; İşK 1.5, 16/ıd, 26, 99/B, gm 1 B, C, 4.
- 2 DenişK 37; BaşişK 14; ÇMEK 25, 41
- 3 Maddede öngörülen yönetmelik, 12.2.1972, t.RG'de yayımlanan "Asgari Ücret Yönetmeliği"dir.

(1475/m.33)

Asgari ücret, 7.5 saatlik çalışma karşılığıdır.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.519, K.1142, T.15.12.1978

Yarım Ücret

Madde 34- 16'ncı maddenin III ncü bendi ile 17'inci maddenin III'üncü bendinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

- 1 İşK 16, 17, 26, 41, 99/B.

(1475/m.34)

Pamuk temin edilemediğinden işin geçici olarak durdurulması halinde işveren, bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödemekle yükümlüdür.
(9.Hukuk Dairesi)
E.10663, K.11456, T.21.12.1987

(1475/m.34)

Yolların kardan kapanması nedeniyle geçici olarak faaliyetini durduran işverenin bir haftalık bekleme süresinde her gün için yarım ücret ödemesi yasaldir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.5649, K.8677, T.29.09.1987

Fazla çalışma ücreti

Madde 35- Memleketin genel yararları, yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir.

- a)Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.
- b)Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz.
- c)Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- ç)61'inci maddede yazılı sağlık sebeplerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- d)Fazla çalışma Bölge Çalışma Müdürlüğü iznine bağlıdır.
- e)Fazla saatlere çalışmak için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.
- f)Fazla saatlerde çalışmanın ne suretle uygulanacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

- 1.İşK 26, 30, 36, 37, 46, 54 / 2. 61, 62, 66, 67, 72, 99/B.
- 2 BK 329; UmHük 173-175.
- 3.Maddede öngörülen tüzük, 27.3.1973 t. 7/6147 s. kararname ile yürürlüğe konulan Fazla Çalışma tüzüğüdür.

(1475/m.35.99)

Yılda 90 günden ve günde üç saatten fazla çalışma cezaı yaptırım gerektirir; Ancak bu durum fazla çalışma ücretinin ödenmemesine neden olmaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/744, K.1992/6088, T.04.06.1992

(1475/m.35)

İhtirazi kayıtsız alınan fazla çalışma ücretleri varsa, ilgili dönem için fark istenemez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/176, K.1992/5830, T.01.06.1992

(1475/m.35)

Fazla çalışma karşılığının ücret olarak ödenmesi gerekir. 24 saatlik nisbetlerle çalışan işçilerin haftada 4 gün çalıştıkları durumlarda hafta başına 35, üç gün çalıştırılan durumlarda da haftada 15 saat üzerinden fazla çalışma ücreti almaları Yargıtay içti-hatlarında yerleşmiştir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1991/14059, K.1992/2513, T.03.03.1992

(1475/m.95)

İşçinin 24 saat çalıştıktan sonra bir gün dinlendiği sonra yine 24 saat çalıştığı kesin olsa bile, dinlenme, fazla çalışma için karşılık olarak kabul edilemez. Fazla çalışmanın hesaplanması ve ücretlendirilmesi gerekir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.199112981,K.191/6632, T.29.09.1991

(1475)m.35)

Fazla çalışmanın miktarına ilişkin açık ve kesin bilgi yoksa görülen işin niteliğine göre karara varmak gerekir.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E.1990/9620, K.1991/517, T.24.04.1991

(1475/m.35)

Fazla çalışma akti tatil günü de yapılırsa haftalık çalışma süresi aşılmadıkça fazla çalışma ücretiyle ücretlendirilemez.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 1990/8240, K. 1990/8316, T. 13.07.1990

(1475/m.35)

818/m.76,83

Ücreti ay sonunda ödenen işçinin fazla çalışma ücretinin de bu tarihte ödenmesi gerekir.
Ödemenin yabancı para üzerinden yapılması kararlaştırılmışsa, ödeme günü kuru üzerinden TL olarak ödenir.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 1990/3925, K. 1990/7031, T. 08.06.1990

(1475/m.35)

Bekçilik görevi yapan işçi, haftanın belirli günlerinde ve günde 7.5 saati geçecek şekilde çalışmış olduğuna göre, haftalık çalışma süresinin 45 saati aşan kısmı için fazla çalışma ücreti isteyebilir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E.9893, K.899, T. 01.02.1990

(1475/m.35, 41, 42)

İhtirazi kayıt konmadan alınan fazla çalışma ve hafta tatili ücretleri için ek talepte bulunulamaz

Mahkeme isteğinin dışına ve üstüne çıkarak karar veremez
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 1992/1008, K.1992/3825, T.31.03.1992

(1475/m.35, 99)

Yılda 90 günden ve günde üç saatten fazla çalışma cezai yaptırım gerektirir; ancak bu durum fazla çalışma ücretinin ödenmemesine neden olmaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E.1992/744, K.1992/6088, T.04.06.1992

Zorunlu sebeple fazla çalışma

Madde 36-Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde, yahut makineler veya alet ve edevat için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, ancak işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydıyla işçilerin hepsi veya bir kısmı 61 nci madde gereğince belirli olan günlük çalışma sürelerinden fazla çalıştırılabilir. Şu kadar ki, bu olağan dışı çalışma saatleri için 35 nci maddenin (c) bendi gereğince ücret ödenir.

Bu gibi hallerde işveren işin niteliğini ve başladığı gün ve saati işin bitiminden başlayarak 48 saat içinde ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadır.

1 İşK 26, 30, 35, 37, 46, 54/2, 61, 99/B.
2 BK 329

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

Madde 37-Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla memleket savunmasının ihtiyaçlarını temin eden işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görürse işlerin cinsine ve ihtiyacın şiddetine göre günlük iş müddetini, Bakanlar Kurulu, işçinin en çok çalışma kabiliyetine çıkarabilir.

Bu suretli fazla çalıştırılan işçilere her bir fazla saat için verilecek ücret hakkında 35 nci maddenin (c) bendi hükmü uygulanır

1 İşK 26, 30, 35, 36, 46, 54/2, 61, 99/B.
2 BK 329.

Cumartesi günü ücret

Madde 38-Cumartesi günleri tamamen veya saat 13.00'ten sonra çalışmanın duracağı sözleşmelerde tespit edilen veya örf, adet ve iklimle göre bu türlü

çalışmayı gerektiren işyerlerinde, gündelik ücretle çalışan işçilerin cumartesi gününe ilişkin ücretleri haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam olarak ödenir.

Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatile tabi tutma hali işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarında eksiltme yapılmasına sebep olamaz

1 İşK 26, 41/a, 60, 61/a, 99/B

(1475/m.38)

İşçi ücretinin haftalık 45 saatlik çalışma üzerinden ödendiği durumda, cumartesi günü için ayrıca ücret istenemez
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 1988/8443, K. 1988/7603, T. 09.09.1988

(1475/m.38)

Cumartesi günü hafta tatili günü olmadığından, tatil ücreti ödenmesi gereken gün değildir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 1987/7584, K. 1987/8480, T. 24.09.1987

(1475/m.38)

Çalışılmayan cumartesi günü, genel tatil günü ile çakışırsa, yalnızca cumartesi günü ücreti ödenir

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 30174, K.12817, T.20.06.1974

(1475/m38)

Cumartesi günleri çalışılmaması, ücrette indirim yapılmasını gerektirmez.

(Yargıtay 9. Hukuk Genel Kurulu)
E.540, K.805, T.29.12.1971

Bayram, genel tatil günlerinde kapanma

Madde 39 - 2739 sayılı Kanununun 2 nci maddesinde gösterilen genel tatil günleri ile 1 nci maddesinde sözü edilen 28 ve 30 Ekim günlerinde işyerinde çalışıp çalışılmayacağı toplu sözleşme veya hizmet akıtlarında gösterilir.

Bu günlere ait ücretler 42 nci maddeye göre ödenir.

1 İşK 26, 40, 42, 45, 46

2 GenTaK 1,2

4 Maddede sözü geçen 2739 s. kanun yürürlükten kaldırılmış ve bu kanunun yerini 17.3.1981 t ve 2429 s. "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun" almıştır. Bak. GenTaK 5.

(1475/m.39-46)

Vardiyalı işçiler için pazar gününün bir özelliği yoktur, hafta tatili 6. işgünü izleyen 7.gündür.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E.1988/13214, K.1988/12579, T.27.12.1988

(1475/m.39-46)

Haftanın tatilden önceki işgünlerinde yasal iş süresi kadar çalışma yapılmamışsa, hafta tatili çalışmanın karşılığı, zammı ücret değil, ancak o güne ait normal ücret olma-

lıdır.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.11542, K.10951, T.18.11.1988

(1475/m.39-46)
Bordrolarda bazı aylar için (fazla mesai) hafta ve genel tatil günü ücret ödemesi varsa, ihtirazi kayıt bulunmadığı taktirde bu aylara ilişkin olarak istekte bulunulamaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.714, K.9093, T.04.10.1988

(1475/m.39-46)
Çalışılan hafta ve genel tatil günü ücretleri, tüm süre için son ücret üzerinden değil, çalışılan süredeki değişen ücretler esas alınarak hesaplanmalıdır.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1783, K.9195, T.03.06.1991

Saklı haklar

Madde 40 - Toplu iş sözleşmesi veya hizmet akıtlarına hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklarla ücretli izinlere ve (yüzde) usulü ile çalışan işçilerin bu kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulmaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve faydalar sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

1 İşK 39,41, 42, 43, 47-60

Hafta tatili ücreti

Madde 41 - Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde haftanın tatilden önceki 6 iş gününde bu kanunun günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir.

Şu kadar ki:

a) Çalışılmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen ve ödenmeyen kanuni veya akti tatil günleri ve 38 ve 62 nci maddelere göre kısmen veya tamamen çalışılmayan Cumartesi günleri.

b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, karı ve kocanın, kardeş veya çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleri.

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri.

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken 6 günün hesaplanmasında gözönünde tutulur.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, bu kanunun 16 ve 17 nci maddelerinin III ncü bendlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir. Bu işyerlerinde hafta tatili ücreti o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde

ücretlerinin altıya bölünmesi ile elde edilen günlük ücretidir.

AY 50; İşK 16, 17, 26, 30/2, 34, 38, 40, 43-47, 54/6, 61, 62, 99/B

Genel tatil ücreti

Madde 42 - Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa çalışıkları günlerin ücretleri ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Bu işyerlerinde ulusal bayram ve genel tatil ücreti o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin altıya bölünmesi ile elde edilen günlük ücrettir.

1 AY 50, İşK 26, 30/2, 39, 40, 44-47, 54/6, 99/b,

2 GenTak 1,2

Hafta arasında hafta tatili

Madde 43 - 394 sayılı Hafta tatili kanununun 1,4,5,6 ncı maddeleri veya 16.9.1960 gün ve 79 sayılı kanunun 6 ncı maddesi gereğince hafta tatilinden istisna olunan işyerlerinde çalışan işçilere haftanın diğer bir gününde hafta tatili verilmesi mecburu olup o güne ait gündelikleri aynı esaslara göre ve bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

1 İşK 41, 42/3, 44, 45, 54/6, 99/B.

2 HaftaK 1, 4, 5, 6; GenTak 3.

4 Maddede sözü geçen 16.9.1960 t. ve 79 s kanun, "Milli Korunma Suçlarının Afına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine Dair Kanun'dur.

Geçici iş göremezlik

Madde 44 - İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölcüsü üzerinden ödenir.

1 İşK 39, 41, 42, 43

2 SSK 16, 37, 49, 89

Ücret şekillerine göre tatil ücreti

Madde 45 - işçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere bir güne düşen yevmiyedir.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil yevmiyesi, bir ödeme süresinde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin 7.5 katıdır.

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 41,42,43 ncü madde hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışanlara ayrıca çalıştığı her o gün için bir tatil yevmiyesi ödenir.

1 İşK 25, 41, 42, 43, 46, 47,

4 Maddenin 3. fıkrası 29.07.1983 t. ve 2869 s. kanun ile değiştirilmiştir.

Tatil ücretine girmeyen kısımlar

Madde 46 - Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tesbitinde hesaba katılmaz.

1 İşK 26, 35/a, 36/1, 37/2, 39, 41, 43, 54, 66

Yüzdelerin ödenmesi

Madde 47 - Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerle içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden, yüzde usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına yüzde eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

İşveren veya işveren vekili, yukarıdaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında, eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

1 İşK 26, 40, 41/4, 42/3, 43, 45, 48, 54/3,5, 99/B.

3 Maddede öngörülen yönetmelik, 21.12.1983 t. RG'de yayımlanan "Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik" tir.

4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunla değiştirilmiştir.

(1475/m.47-48)

Yüzde usulüyle çalışan işçi, fazla çalışma ücretinin normal (zamsız) kısmını toplanan yüzdeden aldığına göre, kendisine sadece bunun % 50 zamlı kısmı ödenmelidir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.5641, K.9583, T.24.09.1990

(1475/m.47-48)

"Komi" olarak çalışanlar işçi sayılır ve toplanan yüzde ücretlerinden yararlandırılmaları gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.8361, K.9614, T.28.10.1986

(1475/m.47-48)

Yüzdeli çalışmada işçi, yüzdelerden fiilen çalıştığı gün sayısı ve elde ettiği puana göre yararlanır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1985/10410, K.1986/71, T.14.01.1986

Yüzdelerin belgelenmesi

Madde 48- Hesap pusulalarına yüzde eklenmesi suretiyle müşterilerden alınan paraları, işveren ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından sayfaları mühürlenmiş ve numaralanmış, son sayfasına tasdik şerhi konulmuş bulunan bir deftere günü gününe işlemekle ödevlidir.

Bu defterlerin dolmasından veya kapanmasından sonra beş yıllık süre ile saklanması gereklidir.

İşveren deftere geçirdiği hesapların asıllarına uygun olduğunu kendi sorumluluğu altında onaylar.

Bu defter, işyerinden dışarıya çıkarılamaz. İşçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci her iş günü sonunda, hesap sonuçlarının kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşverenle anlaşmak şartıyla hesapların bildirilmesini isteme daha uzun bir zamana bırakılabilir.

Ancak bu süre hiçbir zaman 15 günden fazla olamaz. Her ödeme dönemiyle ilgili hesap pusulaları o döneme ilişkin paraların işçilere ödenmesinden başlayarak bir ay süre ile işveren tarafından saklanır.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, işçi isterse, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermeye mecburdur. Bu belgenin şekli ve uygulama usulleri hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Yüzde usulünü uygulayan müesseseler o yerdeki belediyelerce soğuk damga ile damgalanmış ve cilt ve sayfa numaraları birbirini takibeden en az üç kopyalı hesap pusulası kullanmak ve müşterinin her ödemesinde bunlardan bir kopyasını servis yapan işçide bırakmak zorundadır.

1 İşK 26, 30, 40, 47, 99/B

Yıllık ücretli izin

Madde 49- Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden işyerine girdiği günden başlayarak, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olanlara, ilerdeki maddelerde gösterilen esaslara göre hesaplamak üzere aşağıdaki süreler kadar yıllık ücretli izin verilir.

Hizmet süresi:

a) Bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 12 gün

b) Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda 18 gün.

c) Onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda 24 gün.

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 18 günden az olamaz.

Bu süreler toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

1 AY 50, İşK 8, 12, 40, 50-59

2 CMEK 26.

(1475/m.49-59)

İşçi, 15 aylık çalışma süresi içerisinde iki ay süre ile yıllık ücretli iznini kullanmış olduğuna göre, yıldan artan süre için orantılı olarak izin parasına hükmedilmesi doğru değildir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

(1475/m.49-59)

Yıllık ücretli izin hakkının verilmemesi, manevi tazminat istemini haklı kılmaz. Sadece, verilmeyen izin süresi karşılığı ücrete hükmolunabilir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.7780, K.12074, T.13.11.1990

(1475/m.49-59)

Önceki işveren döneminde kullanılmayan izin süresine ilişkin ücretler yeni işverence ödenir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.6216, K.9384, T.02.11.1989

(1475/m.49-59)

Otobüs terminali biletçisi, işverenden aldığı ücretin dışında otobüs şoförlerinden de bahşiş alıyorsa, ücreti, bu aylık ve bahşişlerden oluşur.Bu nedenle, genel anlamda ücret olarak tanımlananın bu ücreti, fazla çalışma, hafta ve genel tatil günleri çalışma ve yıllık ücretli izin ücretini saptamakta esas almak gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1989/3075, K.1989/6034, T.26.06.1989

(1475/m.49-59)

Yıllık ücretli izinlerin kullandırıldığını kanıtlayamayan işveren, izin parasından sorumlu olmalıdır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1989/3211, K.1989/5838, T.22.06.1989

(1475/m.49-59)

Önceki yıllara ait kullanılmayan izin süreleri için ödenecek ücretler akdın feshi tarihindeki son ücret esas alınarak hesaplanmalıdır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.8743, K.1146, T.22.11.1988

(1475/m.49-59)

1979 yılında tazminatlarını alarak ayrılan işçi, 1984 yılında aynı işverene ait işyerinde yeniden çalışmaya başlamış ve 10 ay sonra ihbar tazminatını alarak işten ayrılmıştır. Bu durumda, izin hakkının belirlenmesinde önceki süreler dikkate alınamaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.215, K.1681, T.25.02.1988

(1475/m.49-59)

Mevsimlik ya da kampanya işlerine çalışanlar, yıllık ücretli izin hakkından yararlanamaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1983/5641, K.1983/7958 T.13.10.1989

Yıllık ücretli izin hakkının belirtilmesi

Madde 50- Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek gözönüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerinde bu kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 51'inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 51 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 51 inci made hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile, aynı bakanlığa bağlı tüzel kişiliklerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçensüreler işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında gözönünde bulundurulur.

1 İşK 1, 2, 5, 8, 40, 49, 51, 53, 56, 57

(1475/m.50)

İş süresinden sayılan çay ve ihtiyaç molalarına ayrılmış toplam yarım saat fazla çalışma sayılamaz, normal ücrete hak kazandırır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/12526, K.1992/11677, T.26.10.1992

(1475/m.50)

İnşaat mevsimlerinde, her yıl bir yıldan az süreyle çalışan inşaat işçisi, yıllık ücretli izin hakkına sahip değildir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/3178, K.1992/10483, T.28.09.1992

(1475/m.50)

İşçinin yıllık ücretli izin ve genel tatil günlerinde çalışma ücretlerine hak kazanması, iş aktinin fesih nedenine bağlı olmadığından, mahkemenin konuyla ilgili gerekli araştırma ve incelemeyi yaparak karara varması gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/8072, K.1991/12994, T.10.10.1991

Çalışılmış gibi sayılan haller

Madde 51-Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır.

a)İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,

b)Kadın işçilerin 70 inci madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c)İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kandan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler, (bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz)

ç)Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü, (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla)

d) 62 nci maddede sözü geçen zamanlar,

e) Haftat tatili, ulusal bayram, genel tatili günleri.

f) 3153 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

g) İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları; hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili milletlerarası teşekküllerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

h)İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünden iki gün ekadar verilecek izinler,

i)İşverenn tarafından verilen öbür izinler.

İ)Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

1 İşK 8, 16/m, 27, 39, 40, 43, 49, 61, 62, 70.

2 SenK 32-35; TSÇLK 22, 23, 53, 58; SSKurK 25; Çabak 17; İşBulK 10

4 Maddenin f fıkrası 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunla değiştirilmiştir.

Yıllık ücretli izin uygulanması

Madde 52- Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez

Bu iznin 49 uncu maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak 49 uncu maddenin (b) (c) fıkralarında gösterilen izin süreleri tarafların rızası ile, bir bölmü 12 günden aşağı olmamak üzere ikiye bölünebilir. Bu takdirde işveren işçiye 7 günden fazla ücretsiz yol izni vermeye mecbur tutulamaz.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsub edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara eğer isterlerse gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren 7 güne kadar gereken ücretsiz izni vermek zorundadır.

1 İşK 8, 39, 43, 49, 50, 99/B.

2 HafTak 2, 4-7; GenTak 1, 2, 3.

(1475/m.52)

(818/m.26)

5-6 yıl hiç haftasonu tatili yapmadan çalışıldığının kabulü hayatın olağan akışına uy-

gun düşmez.

Fazla çalışma ücreti beş yıllık zamanaşımına tabidir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/12470, K.1992/12533, T.16.11.1992

İşverenin değişmesi

Madde 53- İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebep olamaz.

Aksine bir sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir.

1 İşK. 1, 3, 8, 49.

(1475/m.53)

Devralan işveren önceki işverenin hafta tatili, bayram ve genel tatil günleri ücretlerinden sorumlu tutulamaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/2861, K.1992/10155, T.15.09.1992

İzin ücreti

Madde 54- İşveren ,yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 46 nci madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık, veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yalnız servis karşılığı (yüzde) gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde izin ücret işçinin izne çıktığı aynı başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

(Yüzde) usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

1 AY 50 İşK. 8, 39-43, 45, 47, 55, 56, 59, 99/B

4 Md.4 Fıkrası 4.7.1975 t. ve 1927 s. kanunla eklenmiştir.

(1475/m.54,46)

İkramiye ve makam tazminatı, ücretli izin ücreti hesabında dikkate alınmaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/5845, K.1992/14234, T.28.12.1992

İzinde çalışma yasağı

Madde 55- Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi için de ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

1 İşK 8, 40, 49, 54

Akdin feshinde izin ücreti

Madde 56- İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ücreti, hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir.

İşveren tarafından hizmet akdinin feshedilmesi halinde 13 üncü maddede belirtilen bildirim süresiyle 19 uncu madde gereğince işçiye verilmesi mecburi yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile içiçe giremez.

1 İşK 8, 13, 16, 17, 19, 40, 47, 54, 99/B

4 Md. 29.7.1983 t. ve 2869 s.k. değiştirilmiştir.

(1475/m.56)

Yıllık ücretli izin parası hakkı, iş aktinin fesih sebebine bağlı olmaksızın doğar.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/17691, K.1992/5172, T.12.05.1992

Yönetmelik

Madde 57- Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yılın hangi dönemlerinde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve şartlar Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

1 İşK 8, 40, 49, 50, 52, 58, 99/B

4 Maddede öngörülen yönetmelik, 25.7.1972 t.RG'de yayımlanan "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği"dır.

İzin defteri

Madde 58- Her işveren işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir bir kayıt tutmak zorundadır. Bu kayıtların şekli 57 nci maddede sözü geçen yönetmelikte belirtilir.

1 İşK 8, 49.

(1475/m.58)

İşçinin ücretli izinlerini kullandığını usulünce kanıtlayamayan işveren yıllık ücretli izin parasını ödemekle yükümlüdür.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/3597, K.1992/11536, T.20.10.1992

(1475/m.58)

Yıllık izin, fazla çalışma ve tatil günü çalışma ücretlerini kapsadığı açıkça belli olmayan ibraname, ödemenin yapıldığını kanıtlamaya yetmez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/12667, K.1992/929, T.04.02.1992

Sigorta primi

Madde 59- Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

1 İşK 8, 49, 54,

88

Ücretten indirme yapılamayacağı

Madde 60- Her türlü işde uygulanmakta olan günlük veya haftalık çalışma sürelerinin kanunen daha aşağı sınırlara indirilmesi ve bu kanunun hükümleri gereğince işverene düşen herhangi bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle veyahut bu kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

1 İşK 26, 40, 61, 65, 99/B.

(1475/m.60)

Görev değişikliği nedeniyle çıplak brüt ücrette indirim yapılamaz. Ancak göreve bağlı ek ödemeler, bu yasağın kapsamı dışındadır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.13699, K.6798, T.01.04.1991

(1475/m.60)

Raporu gereği ağır işleten haff işe aktarılan işçinin asıl ücretinden indirim yapılamaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1990/13771), K.1990/13912, T.17.12.1990

(1475/m.60)

2869 s.y. İş Yasasının haftalık çalışma sürelerini kısaltırken işçilerin iş akti ya da toplu sözleşmeden doğan parasal haklarından bir indirim yapılmayacağını da öngörmüştür. Ancak bu kural saat ücretlerini artırarak saat ücreti üzerinden ödenen ödemelerin artmasına bağlı olarak da işverenin mali yükünün artmasına yol açamaz. Toplu sözleşme zamlarınınise saat ücretleri artırıldıktan sonra uygulanması doğru değildir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1987/1291, K.1987/2415, T.25.02.1987

(1475/m.60)

İşi değiştirilen işçinin ücretinden bu nedenle de olsa indirim yapılamaz.

İşçi, fiilen yapmakta olduğu işin iş gücünün tazminatını alabilir. Ancak, fiilen yapılan işin kanıtlanması talep edici işçinin üstündedir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/13051, K. 1992/1302, T.13.02.1992

(1475/m.60)

İşçinin işyeri nakli sonucu işi değişse de asıl ücretinden indirim yapılamaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/12784, K.1992/769, T.30.01.1992

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM İşin Düzenlenmesi

iş süresi

Madde 61

a) Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir.

Ru süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak iş süreleri tüzüğünde belirtilir.

b) Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat veya daha az çalışılması gereken işler. Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzükte belirtilir.

1 İşK19, 35, 36, 37, 38, 41, 60, 62-67, 72, 100.

2 HaITaK 1, 2, 4-6, 8; karş. GenTaK 3.

3 Maddede öngörülen tüzükler, 17.4.1984 t. ve 84/7952 s. kararname ile yürürlüğe konulan "İş Süreleri Tüzüğü" ve 11.7.1984 t. ve 84/8298 s. kararname ile yürürlüğe konulan "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Tüzük" dır.

4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunla değiştirilmiştir.

(1475/m.61-62)

Değişken ve belirsiz nitelikte olmayan işyerine gidiş geliş sırasında yolda geçen süreler, iş süresinden sayılmaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.10531, K.10466, T.25.12.1984

(1475/m.61-62)

Günde iki saat emzirme (süt) izni verilen sigortalı, bu izin süresi içerisinde işyerine gelmek üzere yolda karşidan karşıya geçerken, davalının kullandığı taşıtın çarpması sonucu ölmüştür. İş Yasası'nın 62/1. bendine göre "emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirlenecek süreler" iş süresinden sayılır ve bu süre içerisinde uğranılan kaza da "iş kazası"dır. Nitekim, 506/11-A fıkrası da aynı doğrultudadır. Her iki yasa hükmünün de insancıl düşüncelerle kabul edilmiş, sosyal içerikli, işçileri koruyan ve aslında "çalışma yokken var sayan" kurallar olduğu ortadadır.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.328, K.652, T.10.06.1983

İş süresinden sayılan haller

Madde 62

I-a) Madenlerde, taşocaklarında, yahut her ne çeşit olursa olsun yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

c) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

ç) İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

d)Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilecek süreler,
e)Demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi işlerde vaki olduğu veçhile, işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri icabeden her türlü işlerde bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşçinin günlük kanuni iş sürelerinden sayılır.

II-İşin mahiyetinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmaz.

1 İşK.35, 41, 51/d, 61, 65, 100.

(1475/m.62)

Kart basmak, işçinin işe gelip çalıştığını belgelemek amacına yöneliktir. Kart basmak için geçen süre çalışılmış gibi sayılan hallerden değildir. Yemek ve doğal ihtiyaçlar için işçiye en az yarım saatlik bir ara dinlenme gerekir. (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/4235, K.1992/5451, T.25.05.1992

Saat ayanı

Madde 63-Çalışma saatleri, "memleket saat ayanı"na göre düzenlenir. İşin başlayıp ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerine asılacak levhalarda gösterilir.

1 İşK 61, 64
2 BK 315.

Ara dinlenmesi

Madde 64- I. Çalışma süresinin ortalama bir zamanda o yerin adet ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere:

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika
- 4 saat'ten fazla 7,5 saate kadar (7.5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- 7,5 saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup, aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği gözönünde tutularak toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile aralı olarak kullanılabilir.

II.Dinlenmeler, bir işyerinin aynı kısmındaki bütün işçilerine önceden belirtilmiş olan aynı saatte uygulanır. Şu kadar ki işin gereğine göre nöbetleşe dinlenme yapılması toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile düzenlenebilir.

III.Yukarıda yazılı dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz.

1 İşK 61, 62, 63, 65, 100.
2 BK 334/1; ÖgDinK 4; TSGLK 2.
4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 t. s.869 s., 29.11.1983 t. ve 2965 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

(1475/m.64)

İşçinin ara dinlenmesi fiilen verilmek zorundadır. Bu nedenle TİS'e karşılığının mesaili

ödeneyeceği hükmü konulamaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/4610, K.1992/4911, T.01.05.1992

(1475/m.5,64)

İçinin ara dinlenmesiz çalışması düşünülemez
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1991/13789, K.1992/1435, T.17.02.1992

(1475/m.64)

"Ara Dinlenmesi", sözleşmelerle artırılabilir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.224, K.22577, T.15.06.1973

Gece süresi

Madde 65-I-İş hayatında (gece) en geç saat 20.00'de başlayarak en erken sabah 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir.

II.Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin iklim ve adet ayrılıkları bakımından, iş hayatına ilişkin (gece) başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut çeşitli işler için erkek, kadın ve çocuk işçiler hakkında (gece) deyiminden anlaşılacak gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci bentteki genel hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işlerde işçilerin gece çalıştırılmalarını yasak etmek üzere Çalışma Bakanlığınca tüzükler hazırlanabilir.

III.İşçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez.

IV- Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırmaları suretiyle postalar sıraya konur.

Çalışma Bakanlığı gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşmede izin verebilir.

1 İşK. 61, 64, 69, 72/b, 100.
2 UmHfK 175.
4 Maddenin III. bendi 29.7.1983 t. ve 2869 sayılı kanunla değiştirilmiştir

Hazırlama,tamamlama,temizleme işleri

Madde 66- Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonran yapılması gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

1 İşK 46, 61.
4 Maddede öngörülen tüzük, 12.2.1973 t. ve 7/5834 s. kararname ile yürürlüğe konulan "Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri Tüzüğü"dür.

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasası

Madde 67-15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak, çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür.

Okula gidenlerin iş saatleri, okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenir ve ders saatleri 7,5 saatlik çalışma süresinin içinde sayılır.

1 AY 50; İşK 61, 68, 69, 78, 80, 100

2 UmHıfK 173/2

3 Madde 29.7.1983 t.2869 s.kanunla değiştirilmiştir.

(1475/m.67, 80)

13 yaşından küçük çocukla iş akti yapılamayacağından, bu yaştan önce gerçekleşen çalışmalar hizmet süresinden sayılmaz.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.1991/9-107, K.1991/168, T.03.04.1991

Yer ve su altında çalıştırma yasası

Madde 68- Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır.

1 AY 50 İşK 100

2 UmHıfK 173/1, 176, 179/2.

Gece çalıştırma yasası

Madde 69-Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır.

Şu kadar ki; işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığının müştereken hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çevresinde izin verilebilir.

1 AY 50; İşK 6, 65, 100

2 BK 330/3; karş.UmHıfK 174, 175, ÇMEK 12.

3 Maddede öngörülen tüzük, 27.7.1973 t. ve 7/6909 s. kararname ile yürürlüğe konulan "kadın işçilerin sanayiye ait işlerde gece postalarında çalıştırılma koşulları hakkında tüzük"dür.

Analık halinde çalıştırma yasası

Madde 70- Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İsteği halinde kadın işçiye doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz.

1 AY 50; İşK 17/b, 51/b, 81, 100.

2 UmHıfK 177.

4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunla değiştirilmiştir.

İşçi çizelgeleri

Madde 71- Her işveren çalıştırdığı işçilerin doğum yılları itibariyle kadın ve erkek olarak ayrı ayrı çizelgelerini düzenlemek ve işyerine giren her işçiyi ilgili çizelgeyle kaydetmek ve işyerinden ayrılan işçinin karşısına gerekli açıklamayı yapmak, bu çizelgeleri istendiği zaman yetkili memurlara göstermek zorundadır.

Bu çizelgelere işçinin:

a)Adı ve soyadı,

b)Varsa işyeri numarası,

c)Doğum tarihi ve yeri,

ç)Baba ve anasının adı,

d)Tabiiyeti,

e)Sigorta sicil numarası,

f)İşyerine giriş tarihi,

g)İşyerine giriş ücreti,

h)Ücretindeki değişiklikler

ı)İşyerinden çıkış tarihi

i)Gittiği işyeri (biliniyorsa) nin yazılması gereklidir.

1 İşK 8, 12, 13, 16, 17, 24, 89

Tüzükler

Madde 72- a) 61 inci madde gereğince belirli çalışma süresinin bir haftanın iş günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından imkan bulunmayan işlere uygulanmak kaydıyla, çalışma süresini, haftadan daha uzun bir döneme göre düzenleyecek ve fakat döneme ayrılacak topyekün sürenin her bir iş haftasına düşen ortalaması kanuni çalışma süresini aşmayacak şekilde uygulanmasını sağlayacak olan usuller,

b)Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbirini ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve kurallar,

Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

Bu tüzükler çıkarılıncaya kadar 61'inci maddedeki haftalık iş süresi aşılmamak kaydıyla, bu işlerde çalışma sürelerine ilişkin uygulama tarz ve usullerine devam olunur.

1.İşK 61, 65, 100

3. Maddenin (a) bendinde öngörülen tüzük, 28.2.1973 t. ve 7/5941 s. kararname ile yürürlüğe konulan "Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü"; (b) bendinde öngörülen tüzük 23.3.1973 t. ve 7/6116 s.kararname ile yürürlüğe konulan "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin bazı özel usul ve kurallar hakkında tüzük"dür.

BEŞİNCİ BÖLÜM İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Sağlık ve güvenlik şartları

Madde 73-Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar.

İşverenler, işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç, kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

1)ŞK 17/11h, 61, 64, 65, 67-70, 74-82, 101.

2)BK 332; Um HıK 173-180.

4)Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunla değiştirilmiştir.

(1475/m.73)

İşçi Sağlığı-İş Güvenliği için işveren önlem almakla, işçi de usul ve şartlara uymakla yükümlüdür

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1991/13260, K.1991/14880, T. 26.11.1991

(1475/m. 73-82)

İş kazası sonucu tazminat isteminde; öncelikle SSK'nca maluliyetin saptanması ve gelir bağlanması için süre verilmesi gelir bağlandığında ise bunun maddi tazminattan düşülmesi gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.7831, K. 9549, T. 11.06.1991

(1475/m.73)

(506/m.92)

İş kazası nedenli zararın tazmini davasında sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödetilmesine karar verilmesi gerekir Sigorta gelirleri zararın tamamını karşılıyorsa, dava reddedilmelidir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1991/6272, K.1991/6421, T.22.03.1991

(1475/m. 73-82)

"Manevi tazminat" bölünmez niteliğe sahip olduğundan; dava açılarak miktarı karşı tarafa bildirildikten sonra, yeni bir dava yoluyla da olsa yükseltilmesi olanaksızdır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.10324, K.2244, T. 12.02.1991

(1475/m. 73-82)

Trafik kazasında işverene kusur yüklenmediğine göre, tazminattan sorumlu tutulmasına karar verilmesi doğru değildir Kazaya karışan şoför üçüncü şahıs durumunda olduğundan davaya iş mahkemesinde bakılmaz.

E.8390, K.12679, T.03.12.1990

(1475/m.73-82)

Meslek hastalığına dayanılarak tazminat istenebilmesi için; hastane raporu yeterli ol-

mayıp, hastalığın "meslek hastalığı" niteliğinde sayılıp sayılmayacağı S.S.K. Yüksek Sağlık Kurulu'nca karara bağlanmalıdır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 12108, K. 12543, T. 27.11.1990

(1475/m,73-82)

Tazminat hakkının doğumu, tazminatın miktarı ve peşin sermayeye çevrilmesi ile faiz hesabında ölüm olayının meydana geldiği tarih esas alınır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.7401, K.9104, T.07.09.1990

(1475/m. 73-82)

İş kazası geçiren işçinin aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi ve tazminatın peşin olarak ödenmesi, yüksek miktarlara ulaşan maddi tazminattan indirim nedenleri sayılmalıdır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.6141, K.7889, T.26.06.1990

(1475/m. 73-82)

Manevi tazminatın hesabı; olayın oluş biçimi, tarafların ekonomik ve sosyal durumları, işyerindeki çalışma süresi, işçinin yaşı ve kusur oranı gibi olgular gözönünde bulundurulur; hakkaniyete uygun ve özendirici olmayan bir miktara hükmedilir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.4672, K.7230, T.13.06.1990

(1475/m. 73-82)

Yargıtay'ın bozma kararına uyan mahkemenin, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerine göre fazla olduğu belirlenmiş kusur oranlarında direnerek karar vermesi olanaksızdır Bu durumda, bu orana ilişkin bilirkişi raporu da karara esas alınamaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1983/10742, K. 1985/439, T. 10.05.1985

(1475/m.73-82)

İşveren işyerinin sağlık ve güvenlik koşullarını sağlamanın yanı sıra; işçinin iş sırasında yol açtığı üçüncü kişilerin zararlarından da sorumludur.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E1983/9-603, K.1985/342, T.19.04.1985

(1475/m. 73-85)

Destekten yoksun kalma tazminatı hukuksal bağa değil desteğin eylemli olmasına bağlıdır.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E1982/9-301, K.1984/619, T.25.05.1984

(1475/m. 73-82)

Haksız Eylem Ödencesinde, faizin, olay tarihinden başlatılarak işletilmesi gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1984/3330, K.1984/3270, T.29.03.1984

(1475/m73-82)

Yasal evlilik bağı bulunmasa da, filli evlilik birliği varsa, maddi ve manevi ödence istenebilir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1984/1330, K.1984/2509, T.08.03.1984

(1475/m. 73-82)

Dayanışmalı borçlulardan birisi için dava açılmış ise, dilekçede "Müteselsil" sözcüğünün kullanılmaması, sonucu etkilemez.

(Yargıtay 9. Hukuk Genel Kurulu)

E.533, K.724, T.24.06.1983

(1475/m. 73-82)

İşverenin isteği üzerine çıkılan iş yolculuğundaki kaza iş kazasıdır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1983/374, K.1983/3094, T.05.04.1983

(1475/m. 73-82)

İşveren adına yetkili ocak çavuşunun, iş güvenliği önlemleri almaması, kusur oranını artırır

(Yargıtay 9. Hukuk Kurulu)

E.1979/10-1840, K.1982/442, T.28.04.1982

(1475/m. 73-82)

Davacının istemine göre belirlenen manevi tazminat tutarının, olayın özel koşullarıyla bağdaşmadığı gerekçesiyle bozulması, yasaya aykırıdır.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E 1979/10-1839, K.1982/336, T.07.04.1982

(1475/m. 73-82)

İşçiyi eğitmeden çalıştırmaya başlayan işveren, ortaya çıkan iş kazasından sorumludur.

(Yargıtay 10.Hukuk Dairesi)

E.1982/1498, K.1982/1701, T.23.03.1982

(1475/m. 73-82)

İki işçi arasındaki kavga sonucu ortaya çıkan iş kazasından, işveren de sorumludur.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1982/1786, K. 1982/2602, T.13.03.1982

(1475/m. 73-82)

İzinli işçinin, haklarını almak için işyerine geldiği sırada uğradığı kaza, iş kazasıdır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.2223, K..2776, T. 30.04.1981

(1475/m. 73-82)

Manevi tazminatın bir bölümünün saklı tutulması yanlıştır.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.1979/9-1481, K.1981/251, T.27.03.1981

(1475/m. 73-82)

Malüllük oranının ilk orandan sonra artması, işverenin ikinci kez tazminat ödemesini gerektirir
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.1979/10-168, K.1981/166, T.25.03.1981

(1475/m.73-82)

15 yaşından küçük çocuğun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması, kusur durumunu oluşturur.
(Yargıtay 10.Hukuk Dairesi)
E.1981/648, K.1981/1270, T.09.03.1981

(1475/m.73-82)

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında kız çocuklarının köylerde 18, kentlerde 22 yaşında evlenebileceği kabul edilebilir
(Yargıtay 10. Hukuk Dairesi)
E. 7509, K. 786, T. 16.02.1981

(1475/m. 73-82)

Hükme temel alınan raporun düzenlenmesinden sonra maddi haklarda ortaya çıkan değişiklikler gözetilmelidir.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 8842, K. 14000, T. 23.12.1980

(1475/m, 73-82)

İşçileri götüren taşıta gözcü koymayan işveren ortaya çıkan kazadan sorumludur.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E 11960, K, 12427, T. 01.12.1980

(1475/m. 74, 79, 101, 104)

Bakanlık denetim elemanlarının saptadığı idari para cezasını gerektiren suçlar nedeniyle tespit olunan noksanlıklarının giderilmesi süresi verilmesine, işverenin girişimlerine gerek yoktur Çünkü bunlar olmuş suçu ortadan kaldırmazlar.
(Yargıtay 9. Ceza Dairesi)
E. 1993/99 K. 1993/407, T. 02.02.1993

Sağlık ve güvenlik tüzükleri

Madde 74- Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 179 uncu maddesinde yazıldığı gibi işyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma ve yerlerinde ve diğer müstemilalında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makinalar ve hammaddeler, yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmek üzere Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı beraberce bir veya birden fazla tüzük çıkarır.

Ayrıca bu kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlama-

dan evvel planların Çalışma Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı; bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından çıkarılacak bir tüzükte tespit olunur.

1 İşK 73, 75, 89, 101

4 Maddenin birinci fıkrası uyarınca 4.12.1973 t. ve 7/7583 s. kararname ile "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" 2.7.1974 t. ve 7/8602 s.kararname ile "Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" 27.11.1973 t. ve 7/7551 s.kararname ile "Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışan İşyerlerinde ve işlerde alınacak tedbirler hakkında tüzük" 13.8.1984 t. ve 84/8428 s.kararname ile "Maden ve Taş Ocakları işletmelerinde ve tünel yapımında alınacak işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine ilişkin tüzük" yürürlüğe konulmuştur.
Maddenin ikinci fıkrasında öngörülen işyerlerinin kurulmasına ve işletilmesine ilişkin tüzük henüz çıkarılmamıştır. Bu tüzük çıkarılıncaya kadar, 22.12.1969 t. ve 6/12782 s. kararname ile yürürlüğe konulmuş bulunan eski "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği tüzüğü"nin 515-520 maddeleri yürürlükte kalacaktır. Bak. yukarıda verilen ve 7/7583 s.kararname ile yürürlüğe konulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü gm 2.

(1475/m.74, 79)

İş Müfettişi tespit tutanağı ile belirlenen suça ilişkin idari para cezası sonradan sunulan yazılı belgelerle kaldırılamaz."
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1992/11763, K.1993/90, T.19.01.1993

(1475/m.74)

Tamamı başka şirkete devredilmiş işyerinde meydana gelen işkazasından devreden işveren sorumlu tutulamaz.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E.1991/14871, K.1992/2938, T.10.03.1992

(1475/m.74)

İş kazalarında kusur oranlarına ilişkin bilirkişi raporlarının işle ilgili üç işgüvenliği uzmanınca hazırlanması gerekir."
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1991/13803, K.1991/13899, T.06.11.1991

(1475/m.74)

Dökümhane işyerinde işçi olarak çalışmakta olan çocuk (genç) işçi, işverenin bilgisi ve izni dışında işyerinde kalmış ve gece maltızdan zehirlenerek ölmüş ise, çocuk işçinin anne,baba ve kardeşlerine ödenecek tazminatı belirlemek için kusur oranlarının bilirkişi ile tespiti gerekir. Kusur oranlarının olayın koşullarına ve oluş biçimine uygun olması gereklidir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/3917, K.1992/7304,T.25.06.1992

(1475/m.74, 101)

İş Yasası, müfettiş tarafından belirlenen işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin eksiklikleri uzunca bir süre gidermeyen işverene, aradaki sürede her ay için ilk ceza ile aynı miktarda ceza verilmesini öngörür her bir eksik için verilecek ilk ceza bir milyon TL'dir.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1993/622, K.1993/1183 T.04.03.1993

işin durdurulması veya işyerinin kapatılması

Madde 75- A) İlgili tüzükte belirtilen birinci derecedeki şartları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlanan herhangi bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metot ve şekillerinde makine ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar Bölge Çalışma müdürü başkanlığında işyerlerini işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından teftişe yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler imal olunan işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikte belirtilir.

B) Kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerlerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir husus tespit edilmesi halinde (A) bendinde belirtilen komisyon tarafından verilen karar üzerine o yerin en büyük mülki amirinin emri ile ve zabıta marifeti ile işyeri kapatılır. Kapatılan işyeri kurma izni ve işletme belgesi alınmadan tekrar a ilamaz.

C) Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin mahalli iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır. Mahkeme itirazı altı iş günü içinde karara bağlar. Bu işler acele mevaddandır. Kararlar kesindir.

Ç) Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar dahi çalışmaktan alı konulur.

D) Yukarıdaki bentler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tedbirlerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alınacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak tedbirlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları bir tüzükte gösterilir.

E) Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 74 üncü maddede yazılı tüzük hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

F) Bu maddenin (A) ve (B) bentleri gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

1 İşK 3, 26, 73, 74, 88-95, 102, 2869 s. kanunla eklenen gm 1.

2 BK 325.

3 Maddede öngörülen tüzük 31.1.1973 t. ve 7/5736 s. kararname ile yürürlüğe konulan "İşyerilerinden işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına ilişkin Tüzük"tür.

4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunla değiştirilmiştir.

(1475/m 75)

(818/m.43)

İşçinin işçi sağlığı iş güvenliği talimatlarına uyup uymadığı üç kişilik bilirkişi raporuyla saptanmalıdır.

İş kazası davalarındaki tazminat, faiz gözönünde tutularak belirlenmelidir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/11606, K.1991/207, T.14.01.1992

İşçi Sağlığı ve iş güvenliği kurulu

Madde 76- Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" kurulur. Bu kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükte tespit edilir.

1 İşK 8, 73, 74, 103

3 Maddede öngörülen tüzük, 31.1.1973 t. ve 7/5734 s. kararname ile yürürlüğe konulan "İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük"tür.

İçki ve uyuşturucu madde kullanma yasağı

Madde 77-A) İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

B) İşveren, işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda ne gibi hallerde hangi zamanda ve hangi şartlarda alkollü içki içilebileceğinin tayin ve tespit edebilir.

C) A benindeki işyerinde alkollü içki kullanma yasağı;

1. Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak imalatı kontrolle görevlendirilen işçiler,

2. Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan işçiler,

3. İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan işçiler.

İçin uygulanmaz.

1 İşK 1, 17/ii ç, 104.

4 Madde 29.7.1983 t.ve 2869 s.kanunla değiştirilmiştir.

Ağır ve tehlikeli işler

Madde 78 - 16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

1 AY 50; İşK 73, 79, 81, 82/a, 104.

2 UmHfK 173/1, 179/3.

3 Maddede öngörülen tüzük, 29.3.1973 t. ve 7/6174 s. kararname ile yürürlüğe konulan "Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü"dür.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor

Madde 79 - Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları, işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya Belediye doktorları tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sihhi kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen

rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar her türlü resim ve harçtan muaftır.

1 İşK 78, 104.

2 UmHfK 180.

Onsekiz yaşından küçük işçiler için rapor

Madde 80 - 13'den 18 yaşına kadar (18 dahil) çocukların herhangi bir işe alınmalarından önce; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri; bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya Belediye tabiblerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde muhafaza ettirilerek yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.

Birinci fıkrada yazılı tabipliklerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sıhhi kurulunca muayeneye tabi tutulur. Verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

1 İşK 67, 78, 79, 104.

4 Madde 29.7.7,1983 L ve 2869 s. kanunla değiştirilmiştir.

Gebe ve emzikli kadınlar için tüzük

Madde 81 - Gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme, odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklar tarafından birlikte düzenlenecek bir tüzükte gösterilir.

1 İşK 70, 104

2 Maddede öngörülen tüzük, 20.7.1973 t. ve 7/6821 karamame ile yürürlüğe konulan "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Tüzük" dır

Çeşitli tüzükler

Madde 82 - Çalışma veya Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarından birinin göstereceği lüzum üzerine, bu bakanlıklar tarafından beraberce hazırlanmak suretiyle,

a) Ağır ve tehlikeli olarak gösterilmiş işlerden başka işler için de işçilerin ilk önce doktora gösterilmelerini,

b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

ç) Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

Tespit eden tüzükler çıkarılabilir.

1 İşK 104

ALTINCI BÖLÜM İş ve İşçi Bulma

İş ve işçi bulma görevi

Madde 83- İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına aracılık etme hususlarının düzenlenmesi kamu görevi olarak Devletçe yapılır.

Bu görevi 4837 sayılı Kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumunca yapılır.

1 İşK 25, 84-87.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevi

Madde 84- İş ve İşçi Bulma Kurumunun, her çeşit ekonomik işletmelerle serbest sanat niteliğinde olan öbür işler için bilgi toplamak, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak ve işçi ücretlerinin iniş çıkışlarının izleyip, geçim şartlarındaki yükseklikle karşılaştırılarak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için bütün yurtda yahut bir bölgede veya belediye çevresinde alınması gereken tedbirleri tespit ve bunların uygulanmasına yardım etmek, çeşitli işkollarındaki işverenlerle işçileri gösteren cetvelleri yayınlamak, mesleğe yöneltmek, işçilerin mesleki eğitimlerinin yükselmesi ve usula (kalifiye) işçi yetiştirilmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde çalışmak ve hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek ödevlerini bir ücret karşılığı olmaksızın yapmakla yükümlüdür. Ancak, işverenlerden bu hizmetlerle ilgili masraflar alınabilir.

Bu ödevlerin yapıtış şekilleri bir tüzükle belirtilir.

1 İşK 21, 25, 83, 86.

2 Maddede öngörülen tüzük, 20.7.1973 t. ve 7/6825 s.kararname ile yürürlüğe konulan "İş ve İşçi Bulma Kurumunun Ödevlerinin Yapılış Şekilleri Hakkında Tüzük"dür. Ayrıca bak "İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü Masraf Karşılanma Tesbiti ve Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik" ve "Özel İstihdam Danışmanlığı ve İş Gücü Yetiştirme Hizmeti Yönetmeliği"

4 Maddenin birinci fıkrasının son cümlesi 8.5.1985 t. ve 3199 s. kanunla eklenmiştir.

Yasaklar

Madde 85- İşçilere iş ve işlere işçi bulmak için kazanç amacıyla olsun veya olmasın faaliyet gösterilmesi, çalışılması veya büro açılması yasaktır.

Ancak, tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına, İş ve İşçi Bulma Kurumu izin verebilir.

İş ve İşçi Bulma Kurumundan izin almak ve bu kurumca her zaman denetlenmek kaydıyla bir işverenin yurt dışında kendi iş faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi mümkündür. Şu kadar ki; bu işlere karşılık bu kimselerden hangi isim altında olursa olsun menfaat sağlanması yasaktır.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun gereği halinde verilen izni geri alma yetkisi saklıdır.

1. İşK 83, 86, 105.

4. Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunla değiştirilmiştir.

(1475/m.85, 105)

İş ve İşçi Bulma yasağına uymamak suçu, aynı olayda dolandırıcılık suçu da var ise, asliye ceza mahkemesi'nde karara bağlanamaz.

(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)

E.1992/11327, K.1993/207, T.26.01.1993

Tüzükler

Madde 86- İş ve İşçi Bulma kurumunca belirtilecek lüzum ve ihtiyaca göre işverenlerin işçi isteklerini ve bazı özel vasıfları bulunan işçilerin her halde İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirmeleri ve genel olarak veya bazı özel vasıfları bulunan bir kısım işçilerin herhangi bir işe alınmazdan önce mutlaka İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvurarak kendilerini kaydettirmeleri ve "işçi karneleri" almaları usulleriyle tarımda aracılığın işçi ve işveren teşekküllerinin yahut derneklerin yaptıkları iş ve işçi bulma işlerinde, İş ve İşçi Bulma Kurumuna muntazam surette rapor vermeleri zorunluğu çıkarılacak tüzüklerde gösterilir.

1 İşK 83, 85.

2 İşBuİK 4.

3 Maddede ön görülen tüzükler 29.6.1973 t. ve 7/6787 s.kararname ile yürürlüğe konulan "İşverenlerin İşçi İsteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna Bildirmeleri Hakkında Tüzük" ile 3 1.3.1978 t. ve 7/15271 s. kararname ile yürürlüğe konulan "Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkında Tüzük"tür.

Taşımada öncelik

Madde 87- İş ve İşçi Bulma Kurumunun aracılığı ile iş bulmuş olan işçilerin çalışacakları yerlere topluca gidişleri sırasında mümkün olan kolaylıklar öncelikle ele alınır.

1 İşK 83.

2 İşBuİK 5.

YEDİNCİ BÖLÜM İş Hayatının Denetim ve Teftişi

Devletin Yetkisi

Madde 88- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını Devlet izler, denetler ve teftiş eder.

Bu ödev Çalışma Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili memurlarca yapılır.

Askeri işyerleriyle yurt emniyeti için gerekli maddeler imal olunan işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve neticelelerine ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığınca müştereken tanzim olunacak bir tüzüğe göre yürütülür.

1.İşK 89, 90, 92

2.ÇaBaK 1, 3, 9, 10, 15; TSGLK 64.

3.Maddede öngörülen tüzük 27.11.1973 t. ve 7/7506 s.kararname ile yürürlüğe konulan "Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Tüzük"tür.

Yetkili makam ve memurlar

Madde 89- 88 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişi ile ödevli olan makamlar veya yetkili memurlar, işyerlerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili defter, evrak ve hesapları, alet, edevat, cihaz ve makinaları ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzeme ve müstemilatı 90 ıncı maddede yazılı esaslara uyularak, gerektiği zamanlarda ve işçilerin hayatına, sağlığına, güvenliğine, ilerleyip yetişmesine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak "İş Teftişi Tüzüğü"nde açıklanan şekillerde yalnız bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle ödevli makamlar veya memurlar tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ve birinci fıkrada yazılı yetkilerin içinde görevlerini yapmak için kendilerine karşı her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle ödevlidirler.

İş hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili memurlar tarafından tutulan tutanaklar, aksi sabit oluncaya kadar muteberdir.

1.İşK 73, 74, 88, 90, 83, 106.

3.Maddede öngörülen tüzük, 6.8.1979 t. ve 7/17925 s.kararname ile yürürlüğe konulan "İş Teftişi Tüzüğü"dür.

(1475/m.89,14,13)

İş Müfettişinin tutanakları aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/4801, K.1992/13097, T.01.12.1992

(1475/m89)

Çalışma hayatının denetimini gerçekleştiren denetim elemanlarıncı tutulan tutanaklar, aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. Denetim elemanlarıncı tespit edilen eksiklikler ve aykırılıklarda suç, yerinde yapılan tespit ile oluşur. Tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için işverene süre verilmesini öngören bir hüküm Yasa'da ve Teftiş Tüzü-

ğünde yoktur.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1993/1300, K.1993/2263, T.05.04.1993

(1475/m.89,106)

İşyeri yetkililerinin ifade ve bilgi vermemesi biçimindeki eylem İş Yasası'nın 106. maddesinde öngörülen suç oluşturmaz.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1993/1579, K.1993/2449, T.20.05.1993

Yetkili memurların ödevi

Madde 90- İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan makamlar veya memurlar bu görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar, sekteye uğratmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

1.İşk 88,89

Muafiyet

Madde 91- İşçi ve işverenlerle bunların meslek kuruluşları tarafından kendilerini ilgilendiren ve iş hayatına ilişkin işlerde Çalışma Bakanlığına yazı ile başvurma halinde bu dilekçeler ve bunlarla ilgili tutanak, evrak, defter ve işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muafır.

4.Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunla değiştirilmiştir.

Sair merciler tarafından yapılan teftişler

Madde 92- İşyerinin kurulup açılmasına izin vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin vermeden önce Çalışma Bakanlığınca iş mevzuatına göre verilmesi gerekli kurma izni ve işletme belgesinin mevcudiyetini kontrol ederler. Çalışma Bakanlığınca kurma izni ve işleme belgesi verilmemiş işyerlerine belediyeler veya diğer ilgili makamlarca da kurma veya açılma izni verilemez.

Kamu kurum ve kuruluşların işyerlerinde yapacakları işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili teftiş ve denetlemelerin sonuçlarını ve bu yolda yapacakları işlemleri o yer için yetkili Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirirler.

İşyerinin kurulup açılmasına izin vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar her ay bu hususta izin verdikleri, işveren ve işyerinin isim ve adresini ve yapılan işin çeşidini gösteren listeleri bir sonraki ayın 15'ine kadar o yerin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirirler.

1.İşk 3, 74/2, 75, 88 gm 10.

4.Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunla değiştirilmiştir.

Teftiş defteri

Madde 93- İşverenler, işlettikleri işyerlerinde ve bunların ilgili kollarında yetkili makamlarca yapılan teftişlerin sonuçlarının yazılması için özel bir defter bulundurmakla yükümlüdürler. Bu defterlerin şekil, ne yolda doldurulacağı ve bununla ilgili işlemlerin usulleri "İş Teftişi Tüzüğü"nde gösterilir.

İş denetimi ve teftişine yetkili mercilerin bu kanunun uygulanması ile ilgili olarak gönderdikleri belgeleri işverenler, süresi içinde cevaplandırıp geri çevirmek zorundadırlar.

1.İşk 8, 88, 89, 106.

İşçi ve işverenin sorumluluğu

Madde 94- İş denetimi ve teftişine yetkili makamlar veya memurlar tarafından ifade ve bilgilerine başvuru işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında ilgili makamlar ve memurlara gerçeğe uygun olmayan haberler vererek ilgili makam ve memurları lüzumsuz işlemlerle uğraştırmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve ilgili makamlarca kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötüniyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

1 İşk 13, 16/II, 17/II, 88, 106.

Zabitanın yardımı

Madde 95- Bu kanun hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için işyerlerini teftiş ve denetlemeye yetkili makamlar veya memurların gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, zabita kuvvetleri, bu makamlar veya memurların görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere kendilerine her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler.

1.İşk 88, 89.

Devletin fonksiyonu
Madde 96- Sosyal Sigortalar Devlet tarafından kanunla düzenlenir ve denetlenir.

1. AY 60.
- 2 SSK 1; SSKurK 1.

SEKİZİNCİ BÖLÜM Sosyal Sigortalar

DOKUZUNCU BÖLÜM
Ceza Hükümleri

Genel hükümlere ilişkin cezalar

Madde 97- Bu kanunun 3 üncü maddesine aykırı davrananlardan; beş işçiye kadar (beş işçi dahil) işçi çalıştıranlara yüzbin lira, daha fazla işçi çalıştıranlara üçyüzbin lira para cezası verilir.

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra suçun tekrar işlenmesi halinde yukarıda yazılı para cezaları yarısı oranında artırılarak uygulanır.

1 İşK 108.

4.Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. ve 3.11.1988 t. ve 3493 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

(1475/m.97)

İşyerindeki ünvan değişikliği 1 aylık yasal süre içerisinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmemiş ise, suç oluşmuştur. Bunun için ayrıca süre verilmesi söz konusu edilemez. Ancak suç tarihinden itibaren 5 yıllık zamanaşımının geçmiş olması, cezalandırmaya engeldir.

(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)

E.2630, K.4228, T.23.10.1989

(1475/m.97)

S.S. Kurumu'na işyeri bildirgesinin verilmesi, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne vermeyen, işverenin cezasal sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)

E.2897, K.2984, T.07.10.1982

(1475/m.97)

İşyeri bildirgesinin 1 aylık yasal süre içerisinde verilmemesi halinde suç oluşur; bildirgenin anılan süre geçtikten sonra verilmesi suç ortadan kaldırmaz.

(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)

E.5094, K.21, T.05.01.1981

Hizmet akdine ilişkin cezalar

Madde 98-Bu kanunun:

A-(1) 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen hizmet akdini yazılı olarak yapmayan ve ikinci fıkrada sözü edilen belgeyi vermeyen,

(2) 10 uncu maddede anılan takım sözleşmesini yazılı yapmayan,

(3) 13 üncü maddenin (A) bendinde belirtilen ihbar süresine ilişkin ücreti,

14 üncü maddede yazılı hallerde kıdem tazminatını ödemeyen,

(4) 19 uncu maddeye aykırı olarak ihbar süresi içinde işçiye yeni iş arama izni vermeyen,

(5) 20 inci maddede yazılı belgeyi işçiye vermeyen veya bu belgede gerçeğe aykırı bilgi veren veya 21 inci maddede yazılı işçi çalışma ve kimlik karnesini vermeyen,

(6) 22 inci maddeye aykırı hareket eden,

Beş işçiye kadar (beş işçi dahil) işçi çalıştıran işveren veya vekiline yüz bin lira daha fazla işçi çalıştıranlara üçyüzbin lira para cezası, tekrarı halinde belirtilen bu cezalar iki katı olarak verilir.

B.24 üncü maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran veya işyerine yeni işçi alan işveren veya vekili işten çıkardığı veya işe aldığı her işçi için beşyüz bin lira para cezası verilir.

C.25 inci maddesindeki hükümlere aykırı hareketle sakat veya eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya vekiline çalıştırmadığı her sakat ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için beşyüz bin lira para cezası verilir.

D.14 üncü madde hükümlerine aykırı hareketle bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılı olarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmibin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Kanunlar aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine resen tahsiline karar verilir.

1 İşK 108.

4 Madde 4.7.1975 t. ve 1927 s. 17.10.1980 t. 2320 s. 29.7.1983 t. ve 2869 s. ve 3.11.1988 t. ve 3493 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

Ücrete ilişkin cezalar

Madde 99 A) İşçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya hizmet akdinden doğan ve 26 ncı maddede belirtilen ücretini süresi içinde kasten ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda bulunan her işçi için üçyüzbin lira para cezası verilir.

B) 30 uncu maddede yazılı ücrete ilişkin hesap pusulalarını işçiye vermeyen 31 inci maddede gösterilen tutardan fazla olarak işçi ücretlerinden zarar karşılığı kesinti yapan veya zarar yapmaksızın işten çıkan işçiye tazminatını iade etmeyen veya mahsup yaptığı halde istek üzerine hesap ve belgeleri göstermeyen 32 nci maddede belirtilen sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası kesen yahut bu paraları aynı bentte gösterilen sürede bu hesaba yatırmayan işveren veya işveren vekiline ikiyüzbin lira para cezası verilir.

2.33 üncü maddede belirtilen komisyonun tespit ettiği asgari ücretleri işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen 34 üncü maddede sözü edilen sebepler dolayısıyla çalışmayan işçiye yarım ücret ödemeyen, 35 inci maddede yazılı şartlar dışında fazla çalışma yaptıran veya aynı maddede gösterilen fazla çalışma ücretini ödemeyen veya noksan veya 36 ve 37 nci maddelerdeki hükümlere aykırı ödeyen, 38, 41, 42, 43, 47 ve 54 üncü maddelerdeki şartlar ve usullere uymayarak bu maddelerde gösterilen ücretleri ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya vekiline beşyüz bin lira para cezası verilir.

3. 48 inci maddede gösterilen yüzdelerin hesabına ait usullere uymayan, 52 inci maddenin son fıkrasında belirtilen ücretsiz ilave izni vermeyen veya ücretli izin kullanan işçiye peşin olarak bu izne ait ücretini ödemeyen veya 56 ncı maddedeki hakedilmiş izni kullanmadan hizmet akdinin feshi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen, 57 nci maddede belirtilen yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden veya 60 ıncı maddede sözü edilen sebepler dolayısıyla işçi ücretinden indirme yapan işveren veya işveren vekiline bir milyon lira para cezası verilir.

1 İşK 108

4. Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. 3.11.1988 t. ve 3493 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

İşin düzenlenmesine ilişkin cezalar

Madde 100- Bu kanunun 61 inci maddesinde ve bu maddede belirtilen tüzükte

tüzükte tespit olunan iş müddetlerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 64 üncü maddedeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 65 inci maddeye aykırı olarak geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 67 inci madde hükmüne aykırı hareket eden, 68 inci madde hükmüne aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştıran 69 üncü maddede anılan tüzük hükümlerine aykırı olarak hareket eden ve aynı maddenin birinci fıkrasındaki yazılı yasağa uymayan 70 inci maddedeki hukme aykırı olarak doğumdan evvel ve sonraki müddetlerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 72 inci maddede belirtilen tüzük hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline birmilyon beşyüzbin lira para cezası verilir.

1 İşK 108

4. Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. ve 3.11.1988 t. ve 3493 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

İşçi Sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezalar

Madde 101- Bu kanunun 73 üncü maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 74 üncü maddenin ikinci fıkrasında belirtilen kurma veya işletme belgesi almadan bir işyerini açan, 74 üncü maddenin birinci fıkrasında belirtilen tüzüklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınmayan her işçi sağlığı veya iş güvenliği tedbiri için birmilyon lira para cezası verilir. Alınmayan tedbirler oranında takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

1 İşK 108.

4. Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. 3.11.1988 t. ve 3493 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

(1475/m.101-104)

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin değişik tüzüklere aykırı davranıldığı, işveren vekilinin de itirazına uğramayan ve imzasını içeren teftiş tutanağı ile saptanmıştır. Böylece suç oluşmuş ve yeniden süre verilmeyerek cezasal işleme geçilmiş olup, eksikliklerin daha sonra giderildiği beirlense bile, bu durum ceza uygulamasına etkili değildir.

(Yargıtay 9. Ceza Dairesi)

E.2981, K.3688, T.07.11.1990

(1475/m.101-104)

İnşaat işyerinde taşeronun eksiklikleri nedeniyle cezanın asıl işverene yönelmesi, iş K.m.d. 1'deki hüküm gereğidir. Ayrıca, eksikliklerin giderilmesi için süre verilip verilmesi iş müfettişinin takdirine bırakılmış olduğundan, süre verilmeksizin cezasal uygulamaya geçilmiş olmasında yasaya aykırı bir, yön, yoktur. Eksikliklerin sonradan giderilmiş olması da cezaya etkili değildir.

(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)

E.1459, K.2053, T.16.05.1990

(1475/m.101-104)

Yapı işlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği tüzüğü'nün (aynı kısmına giren) değişik maddelerinde aykırılık tek suç oluşturur.

(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)

E.452, K.962, T.02.03.1990

(1475/m.101-104)

işçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün birden çok maddesine aykırılık halinde her bölüm için tek ceza tayin edilmişse, verilen cezada işabetsizlik yoktur.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.231, K.809, T.21.02.1990

(1475/m.101-104)

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün her bölümündeki önlemlere uyulmaması tek bir suç oluşturur.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1986/54, K.1986/265, T.17.01.1986

(1475/m.101-104)

O işveren vekili yetkisi dışındaki olaylardan sorumlu tutulamaz.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.2085,K.2251, T.09.06.1981

(1475/m.101-104)

Aynı suçta tekrür nedeniyle cezanın artırımı olarak uygulanabilmesi için, önceki cezanın kesinleşmesi gerekir.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.179, K.69, T.17.02.1978

Madde 102- Bu kanunun 75 inci maddesine göre durdurulan iş izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerinin izinsiz açan işveren veya vekiline birmilyon beşyüzbin lira para cezası verilir.

1 İşK 108.
4.Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. 3.11.1988 t. ve 3493 s.kanunlar ile değiştirilmiştir.

Madde 103- 76 ncı maddede öngörülen tüzükte "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu"nu işyerinde kurmaktan kaçınan veya kurup da çalışmasına engel olan işveren veya işveren vekiline bir milyon lira para cezası verilir. Bu cezanın kesinleşmesinden sonra maddede belirtilen suçun tekrar işlenmesi halinde belirtilen ceza yarısı oranında artırılarak uygulanır.

1 İşK 108
4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. 3.11.1988 t. ve 3493 s.kanunlar ile değiştirilmiştir.

Madde 104- Bu kanunun 77 ncı maddesi hükümlerine aykırı davranışlara yüzbin lira, ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya 78 nci maddede belirtilen tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline birmilyonbeşyüzbin lira, 79 uncu madde hükmü gereğince işçilere doktor raporu almayan veya istek halinde ilgili memura göstermeyen veya 80 inci madde gereğince alınması gereken raporu almayan veya bu raporları istek halinde yetkili memurlara göstermeyen, işveren veya işveren vekiline beşyüzbin lira, 81 inci maddede öngörülen tüzükte gösterilen şartlara ve usullere uymayan ve 82 ncı maddede anılan tüzük hükümlerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline birmilyonbeşyüzbin lira para cezası verilir. Bu

cezanın kesinleşmesinden sonra yukarıda sayılan suçların tekrar işlenmesi halinde belirtilen cezalar yarısı oranında artırılarak uygulanır.

1 İşK 108
4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. 3.11.1988 t. ve 3493 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

İş ve İşçi bulmaya ilişkin cezalar

Madde 105- Bu kanunun 85 inci maddesine aykırı hareket eden gerçek ve tüzel kişilerin bu işle ilgili büroları kapatılır ve bu filleri yapanlar hakkında eylem başka bir suçu oluştursa dahi ayrıca bir yıldan az olmamak üzere hapis ve altmış bin liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

Yukarıdaki fıkradaki eylemler dış ülkelere işçi göndermek amacıyla yapıldığı takdirde üç yıldan az olmamak üzere hapis ve üçyüzbin lira ağır para cezası hükmolunur.

Tekerrür halinde belirtilen cezalar iki katına kadar artırılır.

1.İşK 108.
4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s.kanunla değiştirilmiştir.

(1475/m.105)

İş Yasasının 105. maddesindeki hapis cezasının üst sınırını 5 yıl, zaman aşımı süresini de 7 yıl 6 ay kabul etmek gerekir.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1992/8807, K.1992/7282, T.25.06.1992

(1475/m.105)

Açılmış bir büroda "yurt dışına işçi göndermek üzere çok sayıda kişiye mukavele imzalatmak" çalışma sayılacak bir faaliyettir. Bu durumda 85. maddeye aykırılık suçunun olduğu kabul edilmelidir.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1984, K.2762, T.12.09.1990

(1475/m.105)

İş K.md.85'e aykırılıktan söz edebilmek için "çalışma ve faaliyet olarak kabul edilebilecek eylemler" de bulunması gerekir. Sadece, yurt dışına işçi gönderme vaadiyle menfaat sağlanması, anılan suçun oluşması için yeterli değildir.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.2476, K.3949, T.06.10.1989

(1475/m.105)

İBK'nin izni alınarak yurt dışında çalıştırılacak işçiyi kurum dışında sağlamak olanaklı, fakat bu işten yarar sağlamak suçtur.
(Yargıtay Ceza Genel Kurulu)
E.1988/6-537, K.1989/48, T.13.02.1989

(1475/m.105)

Yurtdışına işçi göndermek için çalışma yaparak çıkar sağlamak, tek ve bağımsız bir suçtur. Bu suç, 1475/85. maddesi yoluyla 105. madde kapsamına girer.
(Yargıtay Ceza Genel Kurulu)
E.1983/6-360, K.1984/32, T.27.01.1984

(1475/m.105)
Pavyon çalışanları işçi niteliğinde olduğundan bunlara para karşılığında iş bulmak suç oluşturur.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1981/836, K.1981/964, T.10.03.1981

İş hayatının denetim ve teftişine ilişkin cezalar

Madde 106- Bu kanunun 89 ncu maddesinin ikinci fıkrasında sayılan yükümlülükleri yerine getirmeyen ve aynı maddenin birinci fıkrasındaki yetkili makam ve iş müfettişlerine karşı gereken kolaylığı göstermeyen işveren veya işveren vekillerine 93 üncü maddede öngörülen tüzük hükümlerine ve aynı maddenin ikinci fıkrasındaki bildiri şartına uymayan işveren veya işveren vekillerine 94 üncü maddenin birinci fıkrasındaki yasaklara uymayan işveren veya işveren vekilleriyle 94 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki yasaklara uymayan işçilere ikiyüzbin lira para cezası verilir.

Yukarıda sözü geçen yetkili makam ve iş müfettişinin bu kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme, yetki ve görevleri gereğince, görevlerinin yerine getirilmesi sırasında istedikleri bilgileri vermeyen veya görevlerini yapma veya sonuçlandırmaya engel olan kimselere eylem başka bir suç oluşturursa dahi ayrıca bir milyon para cezası verilir.

Bu cezanın kesinleşmesinden sonra yukarıdaki fıkralarda yazılı olan suçların tekrar işlenmesi halinde belirtilen cezalar yarısı oranında artırılarak uygulanır.

1 İşK 108.
4. Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. 3.11.1988 t. ve 3493 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

(1475/m.106)
Eksiklikleri içeren ve işveren vekilinin de imzasını taşıyan tutanakta herhangi bir itiraz kaydı yoktur. Bu durumda suç tesbitle oluşmuştur. Eksikliklerin sonradan gösterilmesi, oluşan suça etkili değildir.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1724, K.2230, T.25.05.1990

(1475/m.106)
İş Müfettişinin eksikleri saptayıp tamamlamak için süre vermediği durumda; suç, müfettişin saptamasıyla oluşur.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1990/1329, K.1990/1783, T.03.05.1990

(1475/m.106)
Süre verme zorunluluğu bulunmadığı halde, eksikliklerin giderilmesi için süre verilmişse, bu süre dolmadan ve gerekli kontrol teftişi yapılmadan cezasal işleme başvurulamaz.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.2630, K.4228, T.23.10.1989

(1475/m.106)
İş K.md.89/2 hükmü uyarınca, denetimle ilgili görülen (İşveren ve işveren vekili dışın-

130

daki) kişilerin de, istenilen bilgileri verme zorunluluğu vardır.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.2501, K.2654, T.07.07.1981

Madde 107- Bu bölümde cezası özel olarak gösterilmemiş olan yasaklara aykırı hareket eden veya zorunluluklara uymayan işveren veya işveren vekillerine ikiyüzbin lira para cezası verilir.

1. İşK 108
4. Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. 3.11.1988 t. ve 3493 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

(1475/m.107, 98, 24)
Toplu çıkarılmayı iş ve işçi bulma kurumuna bildirmeme suçuna verilecek ceza tek bir ceza olup çıkarılan işçi sayısına çoğaltılamaz.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1992/8806, K.1992/7495, T.02.07.1992

Madde 108- Bu kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 98 inci maddenin (D) bendindeki ceza hükümlerini uygulamaya mahallin sulh ceza mahkemeleri 105 inci maddesinde yer alan eylemlerden dolayı açılan davalarda ise asliye ceza mahkemeleri yetkilidir. Bu davalar acele mevaddandır.

İdari nitelikteki para cezaları ilgililere usulüne göre tebliğ edilir. Bu para cezalarına karşı tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu kanuna göre verilen idari para cezaları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre mahalli mal memurluğunca tahsil olunur.

4. Madde 3.11.1988 t. ve 3493 s. kanunla değiştirilmiştir.

(1475/m.108)
7 günlük itiraz süresinin son gününün kurban bayramına denk gelmesi durumunda izleyen ilk günde yapılan itirazın geçerli sayılması gerekir.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1992/8804, K.1992/7489, T.29.06.1992

(1475/m.108)
11 Kasım 1988'de yürürlüğe giren İş Yasası değişikliği ile Yasa'nın 108. maddesinde değişiklik yapılarak 98/D ve 105. maddeler dışındaki maddelerdeki para cezalarına idari nitelik getirilmiştir. İdari para cezalarını verme görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri'nindir.
(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)
E.1993/1319, K.1993/2377, T.14.05.1993

ONUNCU BÖLÜM Son Hükümler

Madde 109- Yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar için kanunun 14 üncü maddesinde söz geçen kıdem tazminatı hakkı bu kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren başlar.

1 İşK gm 1/ç.

(1475/109)

İki ayrı tüzüğe aykırı olan ve denetim elemanınca belirlenen eksiklikler için verilmesi gereken idari para cezasına itiraz davası açılabilir. Ancak iki ayrı tüzüğe aykırılık oluşturan eksiklikler tek suç olarak kabul edilemez.

Yargıtay 9.Ceza Dairesi

E.1993/616, K.1993/1371, T.12.03.1993

Geçici Madde 3- Bu kanun yürürlüğe girmeden önce 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde, anılan kanunun değişik 29 ncu maddesine uyularak yapılmış olan iç yönetmeliklerde yer alan veya iş ihtilafları yahut hakem heyetleri kararı ile veya sair şekillerde kesinleşmiş olup yürürlükte bulunan iş şartları ile iş düzeni ve sosyal yardımların uygulanmasına toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile yeni iş şartları kuruluncaya kadar devam olunur.

Geçici Madde 4- Tarım İş Kanununun yürürlüğe girmesine kadar tarım işçilerinin asgari ücretleri bu kanunun 33 üncü maddesindeki esaslara görev ve ayrıca tespit olunur.

Tespit olunan bu ücret, Tarım İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra, o kanun uyarınca asgari ücret tespit oluncaya kadar geçerlidir.

Tarım ve Orman işçilerinin asgari ücretlerinin tespiti sırasında komisyona Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlıkları ile T. Ziraat Odaları Birliği ve tarım ve orman işkollarında kurulu en çok üyesi bulunan işçi sendikalarından da birer temsilci katılır.

Geçici madde 5- 14 üncü maddenin son fıkrası gereğince tesisi öngörülen fona ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam olunur.

4 4.7.1975 t. ve 1927 s. kanununun geçici maddesi olarak kabul edildiği bu madde, 11.9. 1987 t ve 291 s. KHK ile "geçici madde 5" olarak İşK'na eklenmiştir.

Geçici Madde 6- Ek maddede belirlenen tüzük yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç altı ay içinde düzenlenir.

4 Madde 22.2.1979 t. ve 2184 s. kanunla eklenmiş; 11.9.1987 t. ve 291 s. KHK ile geçici madde numarası (6) olmuştur.

Geçici Madde 7- 12.9.1980 ile 23.10.1980 tarihleri arasında işten ayrılan hizmet erbabına ödenen veya hak edilmiş olmakla beraber henüz kısmen veya tamamen ödenmeyen kıdem tazminatlarının, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 2319 sayılı kanunla değişik 20 nci maddesi ile 1475 sayılı İş Kanununun 2320 sayılı Kanunla değişik 14 üncü maddesinde belirtilen esaslara göre hesaplanan mik-

ları veya tavanı aşan kısımları, işveren tarafından herhangi bir nedenle hizmet erbabından geri istenemez, alınamaz veya yapılacak kanunî kesintiler dışında eksik ödenemez.

4 5.5.1981 t. ve 2457 s. kanunla 2319 ve 23.20 s. kanunlara eklenen bu geçici madde 11.9.1987 t. ve 291 s. KHK ile "geçici madde 7" olarak İŞK'na eklenmiştir.

Geçici Madde 8- 12.9.1980 ve 23.10.1980 tarihleri arasında işten ayrılan hizmet erbabına herhangi bir sebeple ödenmemiş bulunan kıdem tazminatlarının vergiden istisna edilecek kısmı, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 2320 sayılı kanunla değişik 25 inci maddesinin 7 inci fıkrasına göre hesaplanır ve istisna miktarını aşan kısmı, ödemenin yapıldığı anda, Gelir Vergisi Kanununun işten ayrılma tarihinde yürürlükte bulunan hükümlerine göre işveren tarafından vergi tevkifatına tabi tutulur.

4.5.5.1981 t. ve 2457 s. kanunla 2319 ve 2320 s. kanunlara eklenen bu geçici madde, 11.9.1987 t. ve 291 s. KHK ile "geçici madde 8" olarak İŞK'na eklenmiştir.

Kurma izni ve işletme belgesi verilmesi

Geçici Madde 10- 1 Ağustos 1983 tarihinden önce kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış bulunan işyerlerinde birinci ve ikinci derecede noksanların bulunmadığının kanunun yayım tarihinden itibaren iki yıl içinde resen veya işverenin başvurusu üzerine yapılan teftişte tespit edilmesi halinde o işyerine işletme belgesi verilir.

Sadece ikinci derecede noksanların bulunduğu işyerlerine ise geçici işletme belgesi verilir. Yetkili makamlarca belirtilen süre içerisinde bu noksanların tamamlanması halinde geçici işletme belgesi yerine işletme belgesi verilir.

1 İŞK 3, 74/2, 75.

4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanunla "geçici madde 1" olarak İŞK'na eklenmiş, 11.9.1987 t. 291 s. KHK ile "geçici madde numarası 10" olarak belirlenmiştir.

Madde 110- Bu kanunun yürürlüğe girdiği günden başlayarak:

A)3008 sayılı kanun ve bu kanunu değiştiren 3516, 3612, 5518, 5868, 6298, 7284, 7285 sayılı kanunlar,

B) 5837 sayılı Kanun ve bu kanunu değiştiren 6734 sayılı Kanun,

C)6032 sayılı Kanun,

Ç)7467 sayılı Kanun,

D)1061 sayılı Kanun,

E)1225 sayılı Kanun,

F)1248 sayılı Kanun,

G)5953 sayılı Kanunu değiştiren 6253 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Ek Madde 1- Bu kanunun 5 inci maddesinin (e) fıkrasında sözü geçen kalıfiferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcılarının işvereni konutun maliki veya ortaklarıdır.

Konut yöneticisi işvereni vekili olup, malî sorumluluklar işverene ait olmak üzere, yargı uyumsuzluklarında ve bu kanunun uygulanması bakımından işvereni temsilcisidir.

Kapıcı konutları için kira istenemez.

Kapıcıların hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile günlük çalışma sürelerinin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve kapıcı konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esaslar bu kanunda tanınan haklar saklı tutularak Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükte belirtilir.

1 İŞK 1, 5, 39-42, 49 vd. 61, gm 6.

4 Madde 22.2.1979 t. ve 2284 s. kanunla eklenmiştir.

Ek Madde 2- Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların, haklarında 1475, 854, 5953 ve 5434 sayılı kanun hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır ve bu kanunun 14 üncü maddesindeki esaslara ve miktara göre ödenir.

Bu maddeye aykırı hareket edenler hakkında da 98 inci maddenin ilgili hükmü uygulanır.

4.Madde 5.5.1981 t. ve 2457 s. kanunla eklenmiştir.

Ek Madde 3- 5'incin maddenin birinci fıkrasının 2 numaralı bendi ile 5 numaralı bendinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 26, 28, 31 ve 32 nci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere muhalefet halinde ilgililer hakkında muhalefete ilişkin ceza hükümleri tatbik edilir.

4.Madde 12.4.1989 t. ve 3528 s. kanunla eklenmiştir.

Geçici Madde 1- A)İptal edilen 931 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesine göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yenileri çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.

B)Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce 3008 sayılı kanuna göre Mahalli Asgari Ücret Tespit Komisyonlarınca alınıp da henüz kesinleşmemiş bulunan kararlarla bunlara ilişkin her türlü işlemler durdurulur.

Ç)İptal edilen 931 sayılı kanuna göre alınmış bulunan asgari ücret kararı bu kanunun 33 üncü maddesine göre yeniden tespit yapıncaya kadar yürürlükte kalır.

Ç)İptal edilen 931 sayılı kanunun 109 uncu maddesinden doğan kıdem tazminatı hakkı saklıdır.

D)Bu kanunda sözü geçen yönetmelikler üç ay içinde, tüzükler kanunun yürürlük tarihinden başlayarak en geç bir yıl içinde hazırlanır ve tüzük tasarıları danışmaya tevdi tarihinden itibaren en geç iki ay içinde tetkik edilerek karara bağlanır.

4.931 s. İŞK Anayasa Mahkemesinin 14.5.1970 t. ve E. 1967/40 K. 1970/26 s. kararı ile iptal edilmiştir.

Geçici Madde 2-Bu kanun yürürlüğe girdiği tarihte iptal edilen 931 sayılı kanunun geçici 2 nci maddesine göre bildiriye bulunanlar için yeniden bildirme mecburiyeti yoktur.

Geçici Madde 9- 12.9.1980 ile 23.10.1980 tarihleri arasında işten ayrılan hizmet erbabı ile ilgili olarak işverenler (Genel ve Katma Bütçeye dahil idareler, Mahalli İdareler, Kamu İktisadi Teşebbüsleri, Dönerşermayeler ve Fonlar ile diğer kamu kurumlar, dahil) her hizmet erbabı için ayrı ayrı olmak üzere ödedikleri kıdem tazminatının miktarını, bunlar üzerinden tevkif ettikleri vergileri işten ayrılan hizmet erbabına yaptıkları diğer yıllık ücret ödemeleri ile bunlar üzerinden tevkif ettikleri vergileri, hizmet erbabının kıdem tazminatına esas hizmet sürelerini, kıdem tazminatının vergiden istisna edilen miktarlarını ve hizmet erbabının adı, soyadı ve adreslerini gösterir cetvelleri ikiye nüsha olarak düzenlemek, tasdik etmek ve bir nüshasını bu kanunun yayımı tarihinden itibaren bir ay içinde vergi sorumlusu sıfatıyla bağlı oldukları vergi dairelerine, diğer nüshasını Maliye Bakanlığına göndermek zorundadırlar.

Vergi dairesi tarafından işverenlerce verilecek cetveller üzerinden 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 2320 sayılı kanunla değişik 25 inci maddesinin 7 nci fıkrası hükmü dikkate alınarak her hizmet erbabı için ayrı ayrı hesaplanacak vergi farkları biray içinde ihbarname ile hizmet erbabına tebliğ edilir. Bu suretle tebliğ edilen vergi farkları tebliğ tarihinde 1980 takvim yılına ilişkin olarak ikmalen tarh olunmuş addolunur.

Hizmet erbabı kendilerine tebliğ edilen bu vergileri, tebliğ tarihini takip eden 12 ay içinde ve 6 eşit taksitte kendilerine tebligatı yapan vergi dairesine yatırmak zorundadırlar. Vadesinde ödenmeyen vergiler için 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkındaki Kanun Hükümleri uygulanır.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu uyarınca yıllık beyanname veren mükelleflerin bu madde hükmüne göre 1980 takvim yılı geliri olarak vergilendirilen ücretleri yıllık gelir vergisi beyannamelerine dahil edilmez ve bu maddeye göre ödenen vergiler yıllık beyannameler üzerinden hesaplanacak vergilerden mahsup edilmez.

İşverenlerin (muhtasar beyanname verme yükümlülüğü olmayanlar hariç) eksik, yanlış veya yanıltıcı bilgi vermesi veya süresinde bilgi vermemesi nedeniyle zamanında tarh ve tahsil edilemeyen vergiler, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun hükümlerine göre cezalı olarak işverenler adına tarh olunur. İşverenlerin münhasıran bu surette ödeyecekleri vergiler için asıl mükellefleri rücu hakkı saklıdır.

4.5.5.1981 t. ve 2457 s. kanunla 2319 ve 2320 s. kanunlarla eklenen bu geçici madde, 11.9.1987 t. ve 291 s. KHK ile "geçici madde 9" olarak İşK'na eklenmiştir.

Ek Geçici Madde 1- Kıdem tazminatının yıllık tavan miktarı ile Devlet Memurları Kanununa tabii en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emekli ikramiye miktarı eşitleninceye kadar beher yıl için ödenecek kıdem tazminatı tavanı 2500 göstergenin bütçe kanunları ile belirlenen memur aylık katsayısı ile çarpılması suretiyle bulunacak tutar ile (75.000) yetmişbeşbin lira arasındaki farkın dörtte birinin (75.000) yetmişbeşbin liraya eklenmesi suretiyle tespit edilir.

4. Madde 10.12.1982 t. ve 2762 s. kanun ile "ek geçici madde" olarak eklenmiş, 11.9.1987 t. ve 291 s. KHK ile "ek geçici madde numarası 1" olarak belirlenmiştir.

Geçici Madde 11- 61'inci maddede indirilen çalışma süreleri nedeniyle, toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitlerinin yürürlük süresince, işçilerin ücret ve paraya ilişkin diğer haklarında herhangi bir indirim yapılamaz.

4 Madde 29.7.1983 t. ve 2869 s. kanun ile "geçici madde 2" olarak İşK'na eklenmiş, 11.9.1987 t. ve 291 s. KHK ile "geçici madde numarası 11" olarak belirlenmiştir.

Madde 111- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Ancak; 9 uncu bölümde yer alan ceza hükümleri dışında kalan hükümleri, 12.11.1970 tarihinden geçerli olmak üzere uygulanır.

1 İşK 97-108

Madde 112- Bu kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Sendikalar Kanunu

Kanun No:2821

Kabul Tarihi: 5.5.1983

BİRİNCİ KISIM Amaç ve Tanımlar

Amaç

Madde 1-Bu kanunun amacı, çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi esaslarını düzenlemektir.

1 ay 51, 52, 53, 54; senk 2, 3 vd., 9vd., 20 vd., 32 vd., 47 vd., 63

4 senk'nda 28.8.1983 t. Ve 2882 s., 29.11.1983 t. Ve 2966 s., 25.5.1988 t. Ve 3449 s., ve 8.11.1989 t. Ve 3587 s. Kanunlar ile değişiklikler yapılmıştır. Sözü edilen kanunlar ile yapılan değişiklikler ve getirilen ekler ilgili madde metinlerine işlenmiş ve yerlerinde gösterilmiştir.

(2821/m.1,2,63)

(5521/m.1)

Memur sendikaları, 2821 sayılı yasa anlamında sendika sayılmadıklarından, bu yasa'nın uygulanmasından çıkan bir uyuşmazlığın tarafı olamazlar.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1993/6593, K. 1993/7981, T. 11.05.1993

Tanımlar

Madde 2 - Hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir.

Bu kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle -bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla- bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar.

Hizmet akdine dayanarak çalışan bir kimsenin T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olması işçi sayılmasına engel teşkil etmez.

İşveren: İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına denilir.

Bir adi şirkette fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklar da bu kanun bakımından işveren sayılırlar.

İşveren vekili: İşveren sayılan gerçek veya tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir.

İşveren vekilleri bu kanun bakımından işveren sayılırlar.

İşyeri:İşin yapıldığı yere denilir.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

Sendika:İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir.

Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlara denilir.

*1 AY 51: senk 3, 6, 7, 8, 26, 27, 28, 38, 59/1.

*2 BK 313, 372, 520; işk 1; denişk 1, 2; basışk 1; tk 762 vd.

(2821/m.2)
Gemilere yükleme - boşaltma işleri yapan bağımsız firmanın işçisi, yüklenen - boşaltılan malların sahibi firmaya iş ilişkisi içinde değildir. Bu nedenle de sahip firmadan işçilik haklarını talep edemez.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 1992/6239, K. 1992/7356, T. 25.06.1992

(2821/m.2)
Sendika şubesinin tüzel kişiliği olmadığından dava açma yetkisi de yoktur. Bu nedenle, şube tarafından açılan bir davanın "hususetten reddine" karar verilmesi gerekir.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E. 1989/9-153, K. 1989/283, T. 19.04.1989

(2821/m.2)
Ücretin metreküp üzerinden ödenmesi ve sözleşmelerin vahidi - fiyat biçiminde olması hukuki ilişkinin hizmet sözleşmesi niteliğini değiştirmez.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E. 10-6, K. 716, T. 14.10.1987

(2821/m.2)
Avukatın dışardan iş almakta serbest olması, iş sözleşmesinin hukuki niteliğini değiştirmez.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 8744, K. 8587, T. 28.09.1987

(2821/m.2)
Ticaret odasında çalışan kişi özel değil, statü hukukuna bağlıdır.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E. 4-146, k. 570, t. 26.06.1987

(2821/m.2, 21, 40, 59)
(854/m.2/ç)
Kaptan, gemide işveren vekili sayılır.
İşveren vekilleri sendikaya üye olamaz ve kendilerinden üyelik ödentisi kesilemez.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 1987/4321, k. 1987/5115, t. 21.05.1987

(2821/m.2)
İnşaatın boya - badana işlerini üstlenen ile müteahhit arasındaki hukuki ilişki taşeron sözleşmesine dayanır.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E. 10 - 718, k.332, t. 15.04.1987

(2821/m.2)
Parça başı çalışmalarda hizmet sözleşmesi kavramı içindedir.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 11686, K. 1162, T. 04.02.1986

(2821/m.2)
(1475/m.1)
Tarım satış ve tarım kredi kooperatifleri ile birliklerinin yönetici kadrolarında çalışanlar işçi statüsündedir.
(Yargıtay İcrtihadı Birleştirme Genel Kurulu)
E. 1985/6, K. 1986/1, T. 20.01.1986

(2821/m.2)
(1475/m.1)
Bağımsız hizmet görmeyen bir işlerinin, ayrı işyeri olarak kaydettirilmesi, asıl işyerine bağlılığını ve aynı işkolunda bulunma durumunu değiştirmez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E. 1985/6069, K. 1985/6260, T. 07.06.1985

BİRİNCİ BÖLÜM Kuruluş Esasları

İşçi ve işveren sendikaları

Madde 3 - İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur.

İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz.

Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz.

Sendikalar, tüzüklerinde belirtmek şartıyla ve genel kurul kararıyla şube açabilirler.

1 SenK 2, 4, 7/3, 10, 11/8, 60.

(2821/m.3, 4)

Sendika, işkolundaki işçi sayısı ile diğer sendikaları üye sayılarına değil, kendisinin %10 barajını aşacak sayıda üyesi varken bunun gösterilmeyişine ve barajı aşmamış olmasına itiraz etmişse, Bakanlık'ın ilgili işkolları İstatistiği'nin o işkoluna ilişkin kısmını tümünden iptal etmesi söz konusu olamaz. Ancak, sendikanın itirazının diğer sendikaların hukukunu da ilgilendirmesi nedeniyle, onların da davaya katılması gerekir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1987/5896, K. 1987/6055, T. 17.06.1987

(2821/m.3, 4)

İşyerinin "işleteme" olup olmadığı konusundaki işkolu tespiti kesinleşmeden karar verilmesi usule aykırıdır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1985/2721, K. 1985/2435, T. 05.03.1985

(2821/3, 32)

(274/9, 14)

Sendika kurulu bulunduğu işkolu dışında örgütlenemez.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E. 1968/9-684, K. 791, T. 05.11.1969

İşkolunun belirlenmesi

Madde 4 - Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma Bakanlığınca yapılır. Çalışma Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmî Gazetede yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

*1 SenK 2/8, 9, 3, 60.

*2 TSGLK 3, 12, 13, 14.

(2821/m.4)

İşkolu tespiti işyerinde görülmekte olan işlerin niteliğine bağlı olarak yapılır, işyerinin ortaklarının nitelikleri ve kurulmalarına yol açan yasa bu durumu değiştirmez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1992/15316, K. 1993/895, T. 25.01.1993

(2821/m.4, 60)

İşkolu tespitinin yargı yoluyla yapıldığı durumlarda, Yargıtay'ın bozma ya da onama kararı kesindir ve iş mahkemesi bu karara uymak zorundadır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1990/9694, K. 1990/9258, T. 11.09.1990

(2821/m.4, 60)

İşkolu belirlemesi, işyerinde asıl işe yardımcı iş yapılmıyorsa, ana sözleşmede yazılı amaç ve faaliyetlere göre yapılır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1990/8144, K. 1990/8219, T. 12.07.1990

(2821/m.4, 60)

A.Ş.'ye ait merkez ve fabrikada görülen işler; bağımsız değil, birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğuna göre, bu işyerlerinin farklı işkollarına girdiği sonucuna varılamaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 5919, K. 6380, T. 23.05.1990

(2821/m.4, 60)

Yardımcı işler, asıl işin yapılması yönünden doğrudan yardımcı ve tamamlayıcı nitelikteki işlerdir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1987/8792, K. 1987/7453, T. 09.09.1987

(2821/m.4, 60)

İşkolu tespitinin Resmî Gazete'de yayımlanmasından sonra 15 gün içinde dava açılması gerekir; bu süre hak düşürücü süredir, re'sen dikkate alınır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1987/2597, K. 1987/2807, T. 11.03.1987

(2821/m.4)

Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği yolundaki duraksama, sendikalar yasası'ndaki 4. Madde uyarınca çözümlenmelidir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1985/3606, K. 1985/3584, T. 03.04.1985

(2821/m.4, 60)

İşkolu itirazlarında yalnızca evrak üzerinden inceleme yapılması yanlıştır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1984/7047, K. 1984/7215, T. 29.06.1984

Kuruculara aranacak nitelikler

Madde 5 - Sendika kurucusu olabilmek için; Türk vatandaşı, medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak; kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak; Türçe okuryazar olmak, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak; Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 312 nci maddesinin ikinci fıkrasında yazılı halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 536 nci maddesinin birinci, ikinci, ve üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkum olmamak; ayrıca Toplum İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 ve 79 ncu maddelerine göre toplam altı ay veya daha fazla veya 68 inci maddesine göre hüküm giymemiş olmak şarttır.

İşveren sendikasının kurucusunun tüzel kişi olması halinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide işkolunda fiilen çalışma şartı hariç yukarıdaki bütün şartlar aranır.

*1 SenK 6, 7/4, 20, 21, 38, 54.

*4 Madde 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

Kuruluştaki uyulacak usul

Madde 6 - Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın kurulabilir.

Sendika kurucuları, sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine makbuz karşılığında, dilekçelerine ekli olarak sendika tüzüğünü, kurucuların nüfus cüzdanlarının suretlerini, ikametgah belgelerini, mesleke ve sanat özgeçmişlerini, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olduklarını kanıtlayan belgeler ile sabıka kayıtlarını, ilk genel kurula kadar kuruluşu sevk ve idare edecekler ile bunların eşleri ve velayetleri altındaki çocuklarına ait noterden tasdikli mal bildirimlerini vermek zorundadırlar.

Konfederasyon kurucuları, konfederasyon tüzüğü ile kurucu sendikaların konfederasyon kurulmasına ilişkin genel kurul kararlarını ve ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin kimliklerini merkezinin bulunacağı ilin valiliğine makbuz karşılığında vermek zorundadırlar. Konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecekler, üye sendikaların zorunlu organlarına seçilmemişlerse, sendika kurucuları için istenen diğer belgeleri de eklemek zorundadırlar.

Yukarıdaki fıkralarda belirtilen belgeler ve tüzüklerin ilgili valiliğe tevdi ile birlikte sendika ve konfederasyon tüzel kişilik kazanır.

Vali, tüzük ve belgelerin birer örneğini, derhal Çalışma, İçişleri ve Maliye Bakanlıkları ile ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderir.

Belgelerin şekli ile başvuru usul ve esasları Çalışma, İçişleri ve Maliye Bakanlıklarınca müştereken çıkartılacak bir yönetmelikle belirlenir. Sendika ve konfederasyonların tüzükleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine

ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Tüzük ve bu maddede sayılan belgeler ile içerdikleri bigilerin kanuna aykırılığının tespiti veya bu kanunda öngörülen kuruluş şartlarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, vali veya ilgili bakanlıkların her biri sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurur.

Tüzükte suç teşkil eden husuların tespiti halinde durum gereği için Cumhuriyet Savcılığına ayrıca bildirilir.

*1 AY 2, 50, SenK 5, 7, 8, 12/1, 54, 57.

*2 DerK 1.

*3 Maddede öngörülen yönetmelik, 7.9.1983 t. RG'de yayımlanan "Sendika Ve Konfederasyonların Kuruluşunda İstenecek Belgelerin Şekli İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik'tir.

*4 Maddenin ikinci fıkrası 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir. Sendika veya konfederasyonun tüzüğü

Madde 7 - Sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde aşağıdaki hususların belirtilmesi zorunludur.

1. Sendika veya konfederasyonun adı, merkezi ve adresi,
2. Sendika veya konfederasyonun amacı ve bu amacı gerçekleştirmek üzere sürdürülecek çalışma konuları ve çalışma biçimleri,
3. Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu,
4. Sendika kurucularının ad soyadları, meslek veya sanatları ve ikametgahları; konfederasyonu kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri,
5. Sendika veya konfederasyona üye olma; üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartı ve şekilleri,
6. Sendika veya konfederasyonun genel kurulun kuruluş şekli ve toplanma zamanı,
7. Genel kurulun görevleri, yetkileri, oy kullanma ve karar almausul ve yeter sayıları,
8. Sendika veya konfederasyon yöneticilerinde aranacak nitelikler,
9. Sendikanın veya konfederasyonun organlarına üyelerin ne suretle seçileceği, asıl ve yedek üye sayısı, görev ve yetkileri,
10. Sendika şubelerinin nasıl kurulacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şubelerin nasıl temsil edileceği,
11. Üye aidatlarının tespit şekil ve usulü,
12. Sendikanın veya konfederasyonun iç denetim usulleri,
13. Harcamaların nasıl yapılacağı, yetkilerin nasıl verileceği ve yetki sınırları,
14. Tüzüğün ne şekilde değiştirileceği,
15. Sendika veya konfederasyonun feshi halinde malların tasfiye şekli,
16. Sendika veya konfederasyonun organlarının oluşumuna kadar kuluşun işlerini yürütmeye ve temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile ikametgahları.

*1 AY 51/8; SenK 2/10, 11, 3/4, 6, 8/1, 9/2, 9 10, 11/2, 12, 13, 14/7, 15, 16/2, 17/1, 18/2, 19, 22/3.5. 23/1 4, 26/4, 39/2, 43/2, 44/3, 46, 47/3, 4, 53, 54, 55, ek m. 1.

*2 DerK 65.

Tüzel kişiliğin kazanılmasından sonra yapılacak işlemler

Madde 8 - Sendika konfederasyonun tüzel kişilik kazanmasından sonra kurucular, tüzüğü ve ilk genel kurul toplantısına kadar sendika veya konfederasyonu sevk ve idare ile görevli kişilerin ad ve soyadlarını, meslek ve sanatlarını ve ikametgahlarını Ankara, İstanbul ve İzmir'de yayımlanan ve ülke çapında dağıtılan günlük birer gazetede onbeş gün içinde ilan edereler. Kurucular, gazete ilanını, sadece sendika veya konfederasyonun adına ve merkezine inhisar ettirebilirler. Bu takdirde, sözü geçen belgelerin birer örneğini aynı süre içinde o ilin valiliğinin ve Bölge Çalışma Müdürlüğünün ilan tabelesinde bir ay süre ile asılır ve basılmış nüshaları, masrafı karşılığında, ilgililere dağıtılır. Bu dağıtım vergi, resim ve harca tabi değildir.

Bölge Çalışma Müdürlükleri, sendika veya konfederasyonlar için Çalışma Bakanlığınca tespit edilecek esaslar çerçevesinde birer sicil tutaralar. Bu sicillerin birer örneği Çalışma Bakanlığına gönderilir.

*1 SenK 6, 7, 9/4, 12/1, 26/4, 27/4, 59/1.

*2 MK 54/1.

İKİNCİ BÖLÜM Organlar

Ortak hükümler

Madde 9 - Sendikaların, sendikaların şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları; genelkurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruldur.

Sendika ve konfederasyonlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilirler. Ancak bu organlara zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez.

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilen asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.

Genel kurul tarafından seçilen organların üyelerinin ad ve soyadları, meslek ve sanatları, ikametgahları ile tüzük değişiklikleri ve tüzüğe göre şubelerin açılması, sendikanın ve şubesinin bulunduğu illerin valilikleri ile Bölge Çalışma Müdürlüklerine onbeş gün içinde gönderilir ve 8 inci maddeye göre ilan edilir. Ancak şube genel kurulu tarafından yapılan seçim sonuçları, şubenin bulunduğu mahalde ilan edilir.

Sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarının, üyeliklerine aynı kişi üst üste dört olağan genel kurulca seçilebilir. Bu süre sonunda aradan bir olağan genel kurulun toplanmaması için gereken süre geçmedikçe aynı kişiler tekrar organlara üye seçilemezler. Ancak bu görev sürelerinin hesabında sendika ve sendika şubesi için toplam dört olağan genel kurul, konfederasyondaki süre için ise ayrıca dört olağan genel kurul olarak hesaplanır.

Sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların yöneticileri, kamu kurum veya kuruluşlarıyla bunların katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim veya denetim kurullarında görev aldıkları takdirde sendika veya konfederasyonlardaki görevleri sona erer. Ancak diğer kanunlarda hüküm bulunması halinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.

Bu kanunun uygulanmasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatı taşırlar.

Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 5 inci maddede sayılan suçlardan biri ile mahkum olmaları halinde görevleri kendiliğinden sona erer.

İşveren sendikalarında üyelerin genel kuruldan ve diğer zorunlu organlarda kaç kişi ile temsil edilebilecekleri tüzüklerinde belirtilir.

1 AY 51/7; SenK 5, 7, 8, 10, 11/8, 15, 18, 19, 24/2, 29, 51/1, gm. 4.

4 Madadenin altıncı fıkrası 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiş ve aynı kanunla maddeye dokuzuncu fıkra eklenmiştir.

Genel kurulların oluşması

Madde 10 - İşçi sendika şubesi genel kurulu, üyelerden oluşur.

İşçi sendikası şubesinin faaliyet sahasındaki işyerlerinde çalışan sendikacı işçi sayısı beşyüzü aştığı takdirde şube genel kurulu delege esasına göre yapılır. Genel kurula katılacak delegeler, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli ay, açık sayım ve döküm esasına ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir. Şube genel kuruluna katılacak delege sayısı yüzden az, ikiyüzelliden çok olmak üzere sendika tüzüğünde belirlenir.

İşçi sendikası genel kurulu, üyelerden, üye sayısı bini aştığı takdirde delegelerden oluşur. Şubesi bulunan sendikalarda delegeler şube genel kurulularınca, şubeleri bulunmayan sendikalarda delegeler ikinci fıkradaki usul uyarınca

seçilir. Sendika genel kurulunun delege sayısı ikiyüzden az, büşyüzden çok olmamak üzere tüzüğünde belirlenir.

İşveren sendikası genel kurulu üyelerden, üyenin tüzel kişi olması halinde temsilcisinden, üye ve temsilci sayısı bini aştığı takdirde delegelerden oluşur. Delegeler ikinci fıkradaki usul uyarınca üye ve temsilcilerce kendi aralarından seçilir. Sendika genel kurulunun delege sayısı beşyüzden çok olmamak üzere tüzüğünde belirlenir.

İşçi ve işveren konfederasyonu genel kurulu, üye sendikalarca seçilen en çok beşyüz delegeden oluşur. Üye sendikaların genel kurulda kaç delegeyle temsil edileceği konfederasyon tüzüğünde belirlenir.

Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar.

Delege sıfatı, müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder.

Sendika tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konamaz.

*1 SenK 7/6, 9, 11-14, 15, 19/1, ek m. 1.

*4 Maddenin ikinci fıkrası 18.8.1983 t. ve 2882 s. Kanunla değiştirilmiştir.

(2821/m.10, 14)

Sendikalar yasası'nın 10. Maddesine göre yapılan seçimler iş mahkemesi hakiminin, 14. Maddesine göre yapılanlarsa ilçe seçim hakiminin denetimine tabidir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1992/12004, K. 1992/11043, T. 12.10.1992

(2821/m.10)

Sendika şube genel kuruluna katılacak delege seçimine itirazların İş Mahkemesi'nce çözülmesi gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1992/6304, K. 1992/6423, T. 18.06.1992

(2821/m.10)

Sendika şube delege seçimlerine itirazlar iş mahkemesine değil denetim yetkisine sahip Seçim Kurulu Başkanı'na yapılmalıdır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1986/6191, K. 1986/6898, T. 01.07.1986

(2821/m.10)

Sendika Seçim Yönetmeliği'ne uygun biçimde üye listesi açıklayan şube yönetimi yapılan itirazların incelenmesi üzerine itirazda bulunanları listeye eklemek gereği duyulmuşsa, listeye eklenen üyeler delege seçimlerinde oy kullanabilirler.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1993/6403, K. 1993/6728, T. 22.04.1993

Genel kurulların görevleri

Madde 11 - Genel kurulların başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

1. Organların seçimi,
2. Tüzük değişikliği,
3. Yönetim ve denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi,
4. Yönetim ve denetleme kurulunun ibrası,

5. Yönetim kurulunca hazırlanan bütçenin görüşülüp aynen veya değiştirilerek kabulü,

6. Gerekli taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,

7. Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme,

8. Şube açma veya bu konuda yönetim kuruluna yetki verme, şubeleri birleştirme veya kapatma,

9. Aynı türden olmak şartıyla bir başka sendika veya konfederasyonla birleşme veya katılma,

10. Sendika ve konfederasyonun uluslararası işçi veya işveren kuruluşlarına üye olması veya üyelikten çekilmesi,

11. Feshetme,

12. Mevzuatta veya tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi, başka bir organa bırakılmamış konuların karara bağlanması,

Şube genel kurulları sadece yukarıdaki, 1, 3, 4 ve 12 nci bendlerde belirtilen görevleri yerine getirirler. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.

*1 SenK 3, 7/7.14, 9, 10, 15, 16, 18, 19, 25/3, 26, 27/4, 28, 44/4, 45,

*2 MK 58; DerK 26, 31,

*4 Maddenin birinci fıkrasının "8" numaralı hükmü 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

Genel kurulların toplantı zamanı

Madde 12 - Sendika veya konfederasyonun ilk genel kurulu, tüzel kişilik kazanmasından başlayarak altı ay içinde yapılır.

Olağan genel kurul üç yılda bir toplanır. Tüzüklerde daha kısa bir sürede toplanma öngörülebilir.

İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu ile denetleme kurulu veya denetçi raporunun ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden onbeş gün önce gönderilmesi zorunludur.

Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde yahut genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine toplanır.

Genel kurula çağrı, yönetim kurulu tarafından yapılır.

*1 SenK 6, 7/6, 8, 13, 16/2, 19/2, 53,

*2 DerK 20/4.

(2821/m.12,13)

Olağan genel kurul toplantısından 1,5 ay sonra olağanüstü genel kurul istemi, ileri süren gerekçeler yeterli ve gerekirci nedeni oluşturmadığından yerinde görülmez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 11522, K. 11499, T. 29.12.1989

(2821/m.12,13)

Faaliyet ve hesap raporu ile denetim raporlarını genel kurul tarihinden 15 gün önce gönderme zorunluluğu, şube genel kurulları için de geçerlidir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 11131, K. 11238, T. 22.12.1989

(2821/m.12,13)

Olağanüstü toplantı istemi, olağan genel kuruldan bir hafta sonra gerçekleştiğine göre, Yönetim Kurulu çoğunluğunun bu istemi kabulü hakkın kötüye kullanılması anlamı taşır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 8469, K. 8325, T. 20.10.1989

(2821/m.12,13)

Şube yönetim kurulunun olağanüstü toplantı istemine uymamasına ilişkin davada, husumetin şubeye değil sendikaya yönetilmesi gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 12488, K. 11872, T. 12.12.1988

(2821/m.12)

Genel kurulun olağanüstü toplanması istemini içeren başvuruların aralı olarak ve bir aylık süre içerisinde yapılması geçerli sonuç doğurmaz. İradenin birlikte beyan edilmesi gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 9094, K. 8539, T. 23.09.1988

(2821/m.12)

Çalışma, hesap ve denetleme raporlarının genel kurul toplantısından 15 gün önce delegelere gönderilmemesi yasaya aykırılık oluşturur. Yasal zorunluluklar yerine getirilmeden toplanan genel kurul tüm sonuçlarıyla iptal edilir.

Sendika yönetim kurulu şube genel kurulunu toplantıya çağırabilir. (1)
(ANKARA 4. İŞ MAHKEMESİ)
E. 582, K. 553, T. 13.05.1987
(1) - Bu karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce onanmıştır. (E. 5547, K. 5534, T. 03.06.1987)

(2821/m.12,13)

Denetleme kurulu ile üyelerin sendika şubesini olağanüstü toplantıya çağırma hakkı tüzükle kısıtlanamaz.

(Yargıtay 2. Hukuk Dairesi)
E. 1978/2606, K. 1978/2777, T. 16.04.1978

Genel kurul toplantı ve karar nisabı

Madde 13 - Toplantı nisabı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir nisap tespit edilebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok onbeş gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tamsayısının üçte birinden az olamaz.

Delegelerle toplanan genel kurullarda delege olmayanlar, üyelerle toplanan genel kurullarda ise üye olmayanlar nisapta nazara alınmazlar ve oy kullanamazlar.

Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez.

Karar nisabı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur.

dur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz.

Genel kurul tutanakları başkanlık divanınca kanuna uygun şekilde tutulur ve imzalanır.

*1 SenK 7/7, 10, 12, 26/1, 27/1, 27/4, 49/2, 50.

*2 Derk 21/2, 78/3, 92.

Seçimlerde uyulacak esaslar

Madde 14 - Genel kurulların toplanması ve yürütülmesini gözetmek üzere valinin görevlendireceği hükümet komiserinin genel kurulun başlayacağı gün ve saatte genel kurulun yapılacağı mahalde bulundurulması zorunludur. Bulunmaması halinde, genel kurulun çalışmalarına komiser olmadan da başlanabilir ve durum derhal valiliğe bildirilir.

Genel Kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimleri yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre aşağıdaki şekilde yapılır.

Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az onbeş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler ile toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte, iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı olan hakime ve mahalli mülki amire tevdi edilir. O yerde birden fazla seçim kurulu varsa, görevli seçim kurulunu il seçim kurulu tespit eder. Toplantı tarihleri gündemde yer alan diğer konular göz önünde bulundurularak, görüşmelerin bir Cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan pazar gününün dokuz-onyedi saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur. Şube genel kurullarında görüşmeler ve seçimler, yukarıdaki günlerden birisi içinde de tamamlanabilir.

Hakim gerektiğinde ilgili kayıt ve belgeleri de getirtip incelemek suretiyle varsa noksanları tamamlattıktan sonra seçime katılacak üye veya delegeleri belirleyen liste ile yukarıdaki fıkrada belirtilen diğer hususları onaylar. Onaylanan liste ile toplantıya ilişkin diğer hususlar genel kurulun toplantı tarihinden yedi gün önce sendika şubesi, sendika veya konfederasyon binasında asılmak suretiyle ilan edilir. İlan süresi üç gündür.

İlan süresi içinde listeye yapılacak itirazlar hakim tarafından incelenir ve en geç iki gün içinde kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hakim tarafından onaylanarak ilgili sendika şubesi, sendika veya konfederasyona gönderilir.

Hakim, bir başkan ve iki üyeden oluşan seçim sandık kurulu oluşturur. Sandık kurulu başkanı en az on yıllık hizmeti bulunan Devlet memurları, diğer üyeleri ise aday olmayan üye veya delegeler arasından seçilir. Ayrıca, aynı şekilde bir yedek başkan ve iki yedek üye de belirlenir.

Seçim sandık kurulu, seçimlerin kanunun ve sendika veya konfederasyon tüzüğünün öngördüğü esaslara göre yürütülmesi, yönetimi ve oyların tasnifi ile görevli olup, bu görevleri seçim ve tasnif işlemleri bitinceye kadar aralıksız olarak devam eder.

Genel kurullarda yapılacak seçimlerde aday olanların listeleri birlikte veya organlara göre ayrı ayrı olmak üzere başkanlık divanınca yeteri kadar düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanına mühürlenmek üzere verilir.

Listede adı yazılı bulunmayanlar oy kullanamazlar. Oylar, oy veren nüfus

hüviyet cüzdanı ve resimli üyelik veya delegelik kimlik kartı ile ispat edilmesinden ve listedeki isminin karşısındaki yerin imzalanmasından sonra kullanılır. Oylar, oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilen, adayları gösterir seçim kurulu başkanınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kağıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır.

Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları tutanakla tespit edilir, seçim sandık kurulu başkan ve üyeleri tarafından imzalanır. Tutanakların bir örneği seçim yerinde asılmak suretiyle ilan edilir. Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir örneği ile birlikte üç ay süre ile saklanmak üzere seçim kurulu başkanlığına verilir.

Seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazlar hakim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hakim, yukarıdaki hükümlere göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirir. Ancak, ilgililerin bu Kanunun 52 nci maddesine göre başvuru hakkı saklıdır.

Seçim kurulu başkanı ve seçim sandık kurulu başkanı ile üyelerine, "Seçimlerin Temel Hüküm ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun" da belirtilen esaslara göre ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyonca ücret ödenir.

Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, Devlet memurlarına karşı işlenmiş gibi cezalandırılır.

İşçi sendikası veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5 inci maddede aranan şartlara ilaveten en az on yıl bilfiil çalışmış olmak, şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise 5 inci maddede aranan şartları haiz olmak gerekir. Çalışma sürelerinin tespitinde Sosyal Güvenlik Kurumlarındaki kayıtlara göre prim ödenen günlerin toplamı esas alınır. On yıl bilfiil çalışmış olmanın hesabında yurt dışında işçi olarak çalışan sürenin en çok beş yılı nazara alınır.

Onaltı yaşını doldurmamış olan üyeler genel kurullarda oy kullanamazlar ve delege olamazlar.

*1 AY 51/7.8; SenK 5, 7/9, 9, 10, 15, 18, 19, 52, 59/8.

*2 DerK 67-70.

*4 Maddenin üçüncü fıkrası 28.8.1983 t. ve 2882 s. kanunla, onbirinci fıkrası 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla, ondördüncü fıkrası 28.8.1983 t. ve 2882 s. 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunlar ile değiştirilmiştir.

(2821/m.14)

Delege seçimlerine karşı itirazlar ilçe seçim kurulu başkanı hakime yapılır; bu itirazlar iş mahkemesinde dinlenilmez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 2469, K. 2240, T. 29.02.1988

(2821/m.14)

Sendika seçimlerine yasal itiraz süresinden sonra yapılan itirazlar, seçimle ilgili ilçe hakimince karara bağlansa ve karar itirazı yerinde bulan-seçimi iptal eden içerikte olsa bile, hukuksal sonuç doğurmazlar.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1988/1596, K. 1988/1365, T. 19.02.1988

(2821/m.14)

On yıl çalışma koşulu yerine getirilmeden zorunlu organlara seçilme halinde valilikçe dava açılabilir ve davaya İş Makemesince bakılır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 11828, K. 506, T. 29.01.1988

(2821/m.14)

Yasanın geçici 4. maddesi kapsamına girmeyenler için 10 yıl bilfiil işçi olarak çalışma koşulu aranır. Bu koşula sahip olmayanların zorunlu organlardaki görevi sona erer.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 422, K. 431, T. 25.01.1988

(2821/m.14)

Sendika zorunlu organlarında görev alabilmek için o sendikanın üyesi olmak gerekir. Aynı azamanda birden çok sendikaya üye olunamaz, üye olunması durumunda tüm üyelikler geçersizdir.

Birden fazla sendikanın zorunlu organlarında görev alındığında bu görevler hükümsüz sayılır; ancak üyeliğin geçersizliğine, sendikanın kapatılmasına karar verilemez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 557, K. 434, T. 25.01.1988

(2821/m.14)

Zorunlu organ seçimlerinin; nisab oluşmadan, yasaya ve tüzüğe aykırı yapıldığı iddiası, İş Mahkemesinde incelenemez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 10432, K. 10468, T. 27.11.1987

(2821/m.14)

Delege seçilebilmek için işçi olmak gerekir, emekli işçinin delegeliği kabul edilmez. (1)

(Ankara 6. İş Mahkemesi)

E. 1666, K. 1237, T. 27.10.1987

(1) - Bu karar, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce onanmıştır. (E. 567, K. 486, T. 29.01.1988)

(2821/m.14)

Delege olmayan ya da üyeliği düşenlerle toplanan ve yasal olmayan genel kurulun iptali davası, delege seçimine ilişkin bir uyumsuzluk değil, kongre iptal davasıdır. Bu nedenle de davaya İş Mahkemesinin bakması ve konuyu, Sendikalar ve Dernekler Yasaları çerçevesinde karara bağlaması gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1987/703, K. 1987/716, T. 27.01.1987

(2821/m.14)

Sendikal seçimlere itirazın yerel seçim kurulu başkanlığına yapılması bir itirazda, "görevsizlik" kararı verilmelidir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1986/5726, K. 1986/6768, T. 30.06.1986

Yönetim kurullarının oluşması

Madde 15 - Sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulları en az üç, en çok dokuz üyeden, konfederasyonların yönetim kurulları ise en az beş, en çok yirmidokuz üyeden oluşur.

*1 SenK 7/9, 9, 10, 11, 14, 16, 17, 24/1, 37/3, 4, 42, 45.

(2821/m.15,17)

İstifa eden şube başkanı ve yönetim kurulu üyelerinin, istifalarının kabul edilip edilmeyeceğine yönetim kurullarının karar verme yetkisi bulunmadığı gibi, buna gerek de yoktur. İstifa, karşı tarafa ulaştığı anda hukuksal sonuçlarını doğurur. İstifanın yönetim kurulunca kabul edilmemesi, bu sonucu değiştirmez.

(Babaeski Asliye Hukuk Mahkemesi)

E. 286, K. 487, T. 20.11.1990

NOT: Bu karar, Yargıtay 9.H.D.'nin 18.1.1991 gün ve E.39, K.264 sayılı ilamıyla onanmıştır.

Sendika Yönetim Kurulunun, sendika ya da sendika şubesi zorunlu organlarına seçimle gelmiş olanları görevden uzaklaştırma yetkisi yasada öngörülmemiştir.

(YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ)

E. 4759, K. 5034, T. 18.05.1987

Yönetim Kurullarının görevleri

Madde 16 - Yönetim kurullarının başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

1. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden bir veya birkaçına yetki vermesi veya ilgilileri görevlendirmesi,

2. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin kanunların ve tüzüğünün verdiği yetki çerçevesinde yönetilmesi, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak genel kurula sunulması,

3. Genel kurulca verilecek diğer görevlerin yapılması.

*1 SenK 7/9, 11/5,6,8, 12/4, 15, 17, 44/4, 45/4, 47, 50.

(2821/m.16)

Sendika adına salınan vergiye itiraz davası dilekçesini, Mali Sekreter imzalamıştır. Mali Sekreter'in bu konuda imza yetkisinin olup olmadığı araştırılmadan karar verilmesi yanlıştır. Kaldı ki, Mali Sekreter'in imza yetkisi olmasa bile, dilekçenin imzasız kabul edilerek, yetkili kişiye imzalatılması ve davaya bakılması gerekir.

(Danıştay 4. Dairesi)

E. 1983/1379, K. 1983/9146, T. 23.11.1983

Yönetim Kurulu toplantıları

Madde 17 - Toplantı zamanı ve nisabı sendika veya konfederasyonun tüzüğünde belirtilir. Ancak toplantı nisabı üye tamsayısının salt çoğunluğunun altında tespit edilemez.

Karar nisabı mevcut üyelerin salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde başkanın katıldığı taraf bu çoğunluğu sağlamış sayılır.

164

Sendika ve konfederasyon yönetim kurullarının üye sayısı, ayrılmalar sebebiyle yedeklerin de getirilmesinden sonra, üye tamsayısının yarısından aşağı düşerse, genel kurul, mevcut yönetim kurulu üyeleri veya denetleme kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağrılır. Çağrının yapılmaması halinde üyelerden birinin başvurması üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme üyeler arasından seçeceği üç kişiyi bir ay içinde genel kurulu toplamakla görevlendirir.

Şube yönetim kurulundaki ayrılmalar halinde yeni yönetim kurulunun seçilebilmesi için gerekli işlemler sendika yönetim kurulunca yapılır.

Yönetim kurulu kararları defterine yazılarak hazır üyelerce imzalanır.

*1 SenK 7, 15, 16, 19, 42/2, 50.

*2 DerK 20/4, 51.

Disiplin kurulu

Madde 18 - Disiplin kurulu en az üç, en çok beş üyeden oluşur.

Disiplin kurulu, sendika veya konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyelerin hakkında soruşturma yapar, üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir ve sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirir.

Disiplin kurulu toplantıları hakkında yönetim kuruluna ilişkin 17 nci madde hükmü uygulanır.

*1 SenK 7/9, 9, 11, 14/14, 17, 24/1, 49/2, 50.

(2821/m.18)

Sendika başkanının görevden alınmasına ilişkin disiplin kurulu kararı olağanüstü genel kurul kararıyla birlikte alınmadığından geçersizdir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1990/13887, K. 1990/14204, T. 21.12.1990

(2821/m.18)

Sendika disiplin kurulunun verdiği disiplin cezası geçici nitelikte olduğundan ya süresi belli ya da genel kurula bildirilmiş olmalıdır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 12865, K. 13829, T. 14.12.1990

Disiplin kurulunca verilen cezanın genel kurulun gündemine alınarak görüşülmemesi, davacı aleyhine hukuksal sonuç doğurmaz; ve yasal haklarını isteyebilmesine engel oluşturmaz

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 7799, K. 9941, T. 08.10.1990

(2821/m.18)

Sendika Ana Tüzüğüne göre Disiplin Kurulunca geçici olarak işten el çektirme cezası verilebilir. Bu cezaya, ancak genel kurul kararından sonra yargıda itiraz edilebilir. Davaya bakma görevi İş Mahkemesine aittir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 4586, K. 7612, T. 05.10.1989

Sendika başkanını temsil görevinden uzaklaştırma cezası getiren disiplin kurulu kararı için doğrudan dava açılmaz; itirazın önce genel kurula yapılması gerekir. (1) (*) (Ankara 6. İş Mahkemesi)

E. 1952, K. 2992, T. 29.03.1988

(1) - Bu karar, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce onanmıştır. (E. 5200, K. 5134, T. 29.04.1938)

Denetleme kurulları ve denetçiler

Madde 19 - Denetleme kurulu genel kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur. Ancak şubelerde denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir.

Denetleme kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

1. Yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığının denetlenmesi,
2. Sendika veya konfederasyonun tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetlemede bulunulması,
3. Yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağırılmasının istenmesi,
4. Sendika veya konfederasyonun tüzüğünde gösterilen diğer denetleme görevlerinin yapılması,
5. Denetleme raporunun hazırlanarak genel kurula sunulması.

Denetleme kurulu veya denetçinin çalışma esasları yönetim kurulu toplantılarına ilişkin 17 nci madde hükmü gözönünde bulundurularak sendika veya konfederasyonun tüzüğünde tespit edilir.

*1 SenK 7/8,9,12, 11/3,4, 12/3, 14/4, 17, 24/1, 42/1,5, 48, 49/2. 50.

İKİNCİ KISIM
Üyelik
BİRİNCİ BÖLÜM
Sendika Üyeliği

Sendika Üyeliği şartları

Madde 20 - Onaltı yaşını doldurmuş olup da bu kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. Onaltı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır.

Bu kanun anlamında işveren sayılanlar işveren sendikalarına üye olabilirler.

*1 SenK 2, 3, 7/5, 21-25, 27/3, 38, 59/2.

(2821/m.20,5)
274/m.20,5

İşe iade edilen temsilci, ücret ve öteki haklarını isteyebilir; iade için zamanında başvurularda bulunulmamasından işveren sorumlu tutulamaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1985/10753, K. 1985/212, T. 16.01.1986

(2821/m.20)

16 yaşını tamamlayan işçiler sendika'ya üye olabilir ve çoğunluk tespitinde dikkate alınır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1987/3445, K. 1987/3592, T. 06.04.1987

Sendika üyesi olamayacaklar

Madde 21 - İşçi veya işveren sendikalarına;

1. Askeri şahıslar (Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde bu Kanun anlamında işçi olarak çalışanlar hariç).

2. 40 ıncı maddenin ikinci fıkrasındaki idare, kuruluş, kurum, banka ve sigorta şirketlerinde çalışan müfettişler, kontrolörler ile müdürler ve buna eşit ve bunların üst kademelerindeki diğer yöneticiler.

3.8 Haziran 1965 tarih ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa tabi okullarda öğretmenlik yapanlar,

Üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

*4 Maddenin üçüncü ve dördüncü bentleri 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

(2821/m.21, 2495/m.21)
1475/m.17

Özel güvenlik görevlisinin sendika üyeliği geçersiz olup hukuki sonuç doğurmaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1992/9958, K. 1992/13211, T. 01.12.1992

(2821/m.21)

Lise öğrencisi sendikaya üye olamaz; ancak bu durum, dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanmayı engellemez.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E. 1985/9-357, K. 1986/313, T. 28.03.1986

Üyeliğin kazanılması

Madde 22 - Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir.

Bir işyerindeki işçiler yardımcı işte çalışsalar bile ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler.

İşçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir.

Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendikaca onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir.

İşveren sendikası üyeliği, üç nüsha üye kayıt fişinin doldurulup imzalanması ve sendikaya verilmesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmeyen işverenin üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeksizin üyeliği kabul edilmeyen işverenin üçüncü fıkradaki usule göre dava açmak hakkı vardır. Üye kayıt fişinin birer nüshası, sendikaca onbeş gün içinde Çalışma Bakanlığına ve işverenin işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilmesi zorunludur.

*1 AY 51/3,4,5; SenK 3,4,7/5,20,21,27/3,49/1,59/1,60,gm2,gm7

*4 Maddenin 1. ve 4. fıkraları 25.5.1988 t. 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

(2821/m.22, 14)

Anayasa 51/5

Sendikacılar, çalıştıkları işyerinin bağlı bulunmadığı işkolunda kurulu sendikaya üye olamazlar ve zorunlu organlara seçilemezler. (*)

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1985/6245, K. 1985/6261, T. 07.06.1985

(2821/m.22)

30 gün içinde reddedilmeyen üyelik başvurusu sendika tarafından kabul edilmiş sayılır.

Sendika üyeliği tanıkla kanıtlanamaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1989/2660, K. 1989/3136, T. 05.04.1989

(2821/m.22)

3 Sendikaya birden üye olan ve üyeliklerden usûlüne uygun çekilmeyen işçinin üyeliğinden söz edilemez

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E. 9-404, K. 112, T. 20.02.1987

(2821/m.22)

Üyelik fişlerinin yasada gösterilen yerlere gönderilmemiş olması, üyeliğin hukuksal durumunu etkilemez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 5590, K 5264, T. 16.05.1985

Üyelik aidatı

Madde 23 - Faaliyeti durdurulmayan sendika ve konfederasyonlara üyelerince ödenecek aidatın miktarı tüzüklerinde belirtilir.

İşçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, bir günlük çıplak ücretini geçemez.

İşveren sendikasına işverenin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, işyerinde işçilere ödediği bir günlük çıplak ücretleri toplamını geçemez.

Sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında üyelere başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konamaz.

*1 AY 52/3; SenK 7/11, 40/1, 49/5, 50, 61, gm 5.

(2821/m.23,61)

"Temlik anlaşması", işverenin sendika üyelik ödentilerini sendika dışındaki kişilere ödemek için yeterli neden sayılmaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1989/751, K. 1989/3711, T. 20.04.1989

(2821/m.23,61)

Sendika şubesinin tüzelkişiliği yoktur. Bu nedenle "üye aidatlarının ödenmesi" isteğiyle işveren aleyhine dava açması usul ve yasaya aykırıdır.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E. 9-153, K. 283, T. 19.04.1989

(2821/m.23,61)

İşçilerden kesilen aidatlar sendikaya ödenmeyerek şirketin gereksinimleri için kullanılmıştır. Özel yasada cezasal nitelikli bir hüküm yer almadığına göre, eylemin "emniyeti suistimal suçu" nu oluşturduğu söylenemez.

(Yargıtay 9. Ceza Dairesi)

E. 506, K. 1197, T. 26.02.1987

(2821/m.23,61)

İşveren, üyelik aidatlarını tıs'in yürürlük tarihi itibarıyla işçi ücretlerinden keserek sendikaya göndermek zorundadır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1986/8382, K. 1986/11656, T. 23.12.1986

(2821/m.23,61)

"Temlik anlaşması", işverenin sendika üyelik ödentilerini sendika dışındaki kişilere ödemek için yeterli neden sayılmaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1989/751, K. 1989/3711, T. 20.04.1989

Üyeliğin devamı ve askıya alınması halleri

Madde 24 - İşçi sendika veya konfederasyonlarının yönetim, denetleme ve disiplin kurullarından görev almalarından dolayı işyerinden ayrılan işçilerin bu göreve getirildikleri anda üyesi buldukları sendikalardaki üyelik sıfatları devam eder.

Sendikalara üye olmak hakkına sahip olanlardan mevzuat gereğince bir işletme veya kurumun yönetim kurullarında veya benzeri kurullarında işveren, işveren vekili ve işçi temsilcisi sıfatıyla bulunanların da sendika üyeliği devam eder.

Askerliği meslek edinmemiş bulunan askeri şahısların bu kanuna göre sahip buldukları hak ve yükümlülükler silah altında buldukları süre için askıda kalır.

İşçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartı ile başka bir işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez.

*1 SenK 2, 3, 9/6, 15, 18, 19, 21/2, 29.

Üyeliğin sona ermesi

Madde 25 - İşçi veya işveren sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimini noter huzurunda müferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Çekilme notere başvurma tarihinden itibaren üç ay sonra geçerlidir. Çekilenin bu üç aylık süreye içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.

Üyenin sendika veya konfederasyondan çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Çıkarılma kararı çıkarılanlara ve ikinci fıkrada gösterilen yerelere yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye veya işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin işveren sendika veya konfederasyonlarındaki üyelik ve görevleri, bu sıfatı kayıp ettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri halinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez, işveren vekilinin sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer.

Bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerle işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği ile varsa sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarındaki üyelikleri ve görevleri sona erer. Ancak, çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz.

*1 AY 51/4; SenK 2, 7/5, 11, 18/2, 24/4, 31., 49/1, gm 2, 5, 7.

*2 MK 58/1, 63, 65, 66.

*4 Maddenin ikinci ve beşinci fıkraları 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

(2821/m.25,22)

Sendikadan istifa eden yeni bir sendikaya üye olan işçinin üyeliği 3 ay dolduktan sonra geçerlik kazanır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 12250, K 12045, T. 26.12.1984

(2821/m.25)

1086/m.7

Sendikalar Yasası'ndan doğan iş uyuşmazlıklarına bakmak, iş mahkemelerinin görevlerindedir.

(Yargıtay 4. Hukuk Dairesi)

E. 1989/ 11472, K. 1990/305, T. 25.01.1990

(2821/m.25)

Gerçek kişiler ancak sendika üyesi olabilirler, konfederasyona üye olamazlar.

Sendika üyeliğinden ihraç kararı sendika genel kurulunca verilebilir.

Sendika üyesi hakkında konfederasyon organlarıncaya üyelikten çıkarma kararı alınmaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 5631, K. 5764, T. 10.06.1987

İKİNCİ BÖLÜM Konfederasyon ve Uluslararası Kuruluş Üyeliği

Konfederasyonlara üye olma ve çekilme

Madde 26 - Bir konfederasyona üye olmak sendikanın genel kurulu kararı na bağlıdır. Bu karar, sendikanın genel kurul üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğu ile alınır. Sendika tüzüğünde daha yüksek bir nisap tespit edilebilir.

Sendikalar aynı zamanda birden fazla konfederasyona üye olamazlar. Birden fazla konfederasyona üye olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir.

Konfederasyonların kurulmasında ve konfederasyonlardan çekilmeye de birinci fıkra hükmü uygulanır.

Konfederasyonlara üye olma ve üyelikten çekilme kararları 8 inci madde hükmüne göre ilan edilir ve resmi makamlara bildirilir.

*1 AY 51/1, 5; SenK 2/11, 6, 7/5, 8, 11/7, 27, 28, 46/1.2, 48, 59/1.

Sendika ve konfederasyonların katılması veya birleşmesi

Madde 27 - Sendikaların bir başka sendikaya veya konfederasyonların bir başka konfederasyona katılması halinde katılan sendika veya konfederasyonların bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri katıldığı sendika veya konfederasyona kendiliğinden geçer.

Birleşen sendika veya konfederasyonların bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer.

Bu madde hükümleri gereğince katılan veya birleşen sendika ve konfederasyonların üyeleri, ayrıca bir işleme tabi tutulmaksızın katılınan veya yeni meydana getirilen sendika veya konfederasyonun üyesi olurlar.

Katılma veya birleşme ile ilgili usul ve işlemler konusunda da 26 ncı madde hükmü uygulanır.

*1 SenK 2, 8, 11/9, 20, 26, gm 1

(2821/m.27)

Bir sendika ya da konfederasyonun bir diğerine katılması / birleşmesi, iki taraf genel kurulunun da katılma / birleşme kararı almasıyla gerçekleşir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1989/2737, K. 1989/5098, T. 01.06.1989

(2821/m.27)

5953/m.1,2,6

Sendikaca çıkarılan gazetelerde fikir işçisi olarak çalışanlar gazeteci sayılır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1987/952, K. 1987/952, T. 03.02.1987

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik

Madde 28 - Sendika ve konfederasyonlar Türkiye Devletinin şekline, insan haklarına saygılı, milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti niteliklere; Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne; Türk Ulusuna ait egemenliğin kullanılmasının hiç bir suretle belli bir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılmayacağı ilkelerine; vicdan ve din özgürlüğüne aykırı faaliyet göstermeyen uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına serbestçe üye olabilirler ve üyelikten çekilebi-

lirler.

Uluslararası kuruluşa üyelik için başvurmadan üç ay önce bu kuruluşun tüzüğü İçişleri ve Çalışma Bakanlıklarına verilir. Bakanlar Kurulunca tüzüğün yukarıdaki ilkelere aykırılığı üç ay içinde tespit edilmediği takdirde uluslararası kuruluşa üye olunabilir.

Üye olunan uluslararası kuruluş birinci fıkradaki esaslara aykırı faaliyet gösterir veya nitelik kazanırsa Bakanlar Kurulu o sendika veya konfederasyonun uluslararası kuruluştan çekilmesi için karar alır ve o sendika veya konfederasyona bildirir.

Uluslararası kuruluştan çekilen sendika veya konfederasyon ayrılma tarihinden itibaren onbeş gün içinde ikinci fıkrada belirtilen makamlara ayrılış tarihini bildirir.

Kıbrıs'taki Türk işçi ve işveren kuruluşları Türkiye'de kurulu konfederasyonlara üye olabilirler.

11 AY 1, 2, 3, 6, 24; SenK 11/10, 26, 40/3, 58, 59/7.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Teminatlar

İşçi sendikası ve konfederasyonu yöneticiliğinin teminatı

Madde 29 - Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücretleri saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.

Yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamazlar.

İşverene düşen pay dahil olmak üzere, sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını da devam ettirebilirler.

Yukarıda gösterilen haklardan sendika şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da yararlanırlar.

*1 SenK 15, 24/1, 31, 59/2.

(2821/m.29)

Sendika yöneticiliğinden "seçime girmemek" nedeniyle ayrılan ve eski işyerine yasal süre içerisinde başvurmasına karşın işe alınmayan davacı, iş buluncaya kadar boşta geçen süre için tazminat isteyebilir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 4485, K. 7318, T. 26.09.1989

(2821/m.29)

Sendika yöneticilerinin işe dönme güvencesinin cezai yaptırımını, güvencenin tam işlenmesi için gereken hukuki biçimde yorumlamak doğrudur.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E. 1987/9-313, K. 1987/728,

(2821/m.29,30)

Sendikadaki yöneticilik görevi sona eren işçi, bir ay içinde başvurursa işe dönebilir. Bu durumdaki işçiyi işe döndürmeyen işvereni dava eden işçi işe iade kararı isteyemez. Çünkü bu hak sadece işyeri sendika temsilcileri için vardır. Mahkeme, ancak işe alınmama sonucu doğan yasal ve sözleşmeye dayalı hakları karara bağlayabilir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1993/3445, K. 1993/3622, T. 08.03.1993

İşyeri sendika temsilcilerinin teminatı

Madde 30 - İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılır.

rak iş gördürülmemiş olsa bile temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. İşine iade kararı verilen işçi altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır. Bu süre içinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat ödenemez.

Mahkemenin kararı kesin olmakla beraber işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır.

*1 SenK 34, 35.

*2 BK 340, 344; İşK 12, 13, 17, 24; DenişK 10, 14, 16; BasışK 5, 6, 10.

(2821/m.30)

İş yasalarında işe iade düzenlemesi yoktur. Bu olanak sadece işyeri sendika temsilcileri için mevcuttur.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1992/627, K. 1992/5864, T. 01.06.1992

(2821/m.30)

818/m. 43,325

İşe iadesine karar verilen sendika işyeri temsilcisi, iş gördürülme de ücret ve diğer haklarını, hem de tazminat sayılmadan alır.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E. 1992/9-282, K. 1992/361, T. 27.05.1992

(2821/m.30)

818/m. 43,325

İşe iade edilen temsilcinin birikmiş ücret vb. hakları tazminat kapasamında sayılmaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1991/12624, K. 1992/646, T. 27.01.1992

(2821/m.30)

Mahkeme kararının kesinliği "işe iade ile sınırlı olup, işçilik haklarına yönelik kesinlik söz konusu değildir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 10694, K. 1475, T. 08.02.1991

(2821/m.30)

Mahkemece verilen işe iade kararları kesin nitelikte olduğundan temyizine olanak yoktur.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 9691, K. 9122, T. 07.09.1990

(2821/m.30)

Mahkemenin boшта geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesine ilişkin kararı, temsilcinin 6 işgünü içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması halinde bir hüküm ifade eder.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 8770, K. 401, T. 23.01.1990

182

Kadro azaltılması nedeniyle işten çıkartılan sendika işyeri temsilcilerinin işlerine iadesi gerekir; işe iade istemine ait kararlar kesindir. (1) (*)

1/ (Mersin İş Mahkemesi)

E. 69, K. 170, T. 01.07.1988

(2821/m.30)

Sendikalar Yasası'nın 30. maddesindeki işe iade iş aktının feshedildiği durumlara özgüdür. Sendika yöneticisi ya da işyeri temsilcisi, toplu sözleşmede hüküm bulmasına rağmen bir başka işyerine nakledildiği takdirde eski işe iade davası açamaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1993/3396, K. 1993/2966, T. 25.02.1993

Sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı

Madde 31 - İşçilerin işe alınmalar, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.

Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıt konulamaz.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.

Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.

İşverenin, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminata hükmedilir. İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır. Ancak, bu fıkraya göre tazminata hükmedilmesi halinde, iş kanunlarındaki kötü niyet tazminatı uygulanmaz.

*1 AY 51; SenK 22/1, 25/1, 32, 33, 59/3.

*2 BK 339-344; İşK 12, 13, 14, 17, 24; DenişK 10, 14, 16, 20; BasışK 5, 6, 10; TSGLK 5, 9; SSKur 25; İşBulK 12.

*4 Maddenin beşinci fıkrası 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

(2821/m.31)

İş aktinin sendikal nedenlerle feshedildiğini somut delillerle ispat edemeyen işçinin sendikal tazminat talebi yerinde görülmez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1992/3250, K. 1992/10598, T. 01.10.1992

(2821/m.31)

İşyerinin kriz nedeniyle kapatıldığı savı yetirince incelenmeden sendikal tazminata

karar verilemez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1992/625, K. 1992/6206, T. 08.06.1992

(2821/m.31)

Sendika işyeri temsilcisinin iş akti sözleşme görüşmeleri sırasında feshedilmişse, bir yıllık ücret tutarındaki tazminata karar vermek gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1991/2634, K. 1991/7427, T. 09.04.1991

(2821/m.31)

31. Maddedeki tazminata karar verilmesi için sendikal faaliyette bulunmak değil, sendikaya üye olma koşulu yeterlidir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1990/11647, K. 1990/11684, T. 01.11.1990

(2821/m.31)

1475/m.13

Sendikaya üyelik nedeniyle iş akti bozulan ve bu nedenle sendikal tazminata hak kazanan işçiye kötüniyet tazminatı ödenmesi kararı vermek bozmayı gerektirir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1992/14562, K. 1992/13897, T. 22.12.1992

ÜÇÜNCÜ KISIM
Faaliyetler
BİRİNCİ BÖLÜM
Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetleri

Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri
Madde 32 - Sendikalar aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler:

1. Toplu iş sözleşmesi akdetmek,
2. Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak,
3. Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak
4. Grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek.

1 AY 51-54; SenK 33-40, 44.

2 BK 313, 372, 520; İşK 51/G: TSGLK 2, 11, 12 vd., 21 vd., 25 vd., 58; TK 762 vd.

(2821/m.32,33)

Valilikten oluru alınmış dayanışma gecesine ilişkin davanın sendikalar yasası maddelerinde tartışılması gerekir.

(Yargıtay 8. Ceza Dairesi)

E. 1990/3447, K. 1990/5340, T. 31.05.1990

(2821/m.32,33)

İş kazası nedeniyle tazminat isteminde sendikanın işçi adına dava açabilmesi, yazılı başvurunun bulunması halinde söz konusu olabilir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 2827, K. 5466, T. 12.06.1989

Sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri

Madde 33 - Sendika ve konfederasyonlar tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, aşağıda belirtilen faaliyetlerde de bulunabilirler:

1. Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde Sosyal Sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak,
2. Kanun ve uluslararası andlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,
3. İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezh şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak.
4. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek,
5. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatifleri kredi vermek,
6. Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak,

7. Nakit mevcudunun yüzde yirmisinden fazla olmamak kaydı ile sınıai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak,

Sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada, üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar.

1 AY 51, 52; SenK 32, 33-40, 44, 64/2.

2 Derk 90; İşK 51/g; Çabak 17; SSKurK 12; İşBulK 10.

İşyeri Sendika temsilcisinin tayini ve nitelikleri

Madde 34 - Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasında işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için kurucu olabilmek hususunda 5 inci maddede belirtilen şartları haiz olmak gerekir.

1 SenK 5, 30, 35.

2 TSGLK 2, 12, 16, 20, 55.

(2821/m. 34-35)

Sözleşme işletme tipi bile olsa, işyeri sendika temsilcileri her işyerindeki işçi sayısı dikkate alınarak belirlenir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1991/5205, K. 1991/5923, T. 15.03.1991

(2821/m. 34-35)

Temsilcilik sıfatının devamı için toplu sözleşmenin yürürlükte olması ya da taraf sendikanın sözleşme bitiminde yetki almış durumda bulunması gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1990/11603, 1991/2759, T. 25.02.1991

(2821/m. 34-35)

İşyerinde meydana gelen yasa dışı davranışlar, sendika temsilcisinin teşviki sonucuna dayandığına ve olaylarda sendikanın kararı ya da emir ve talimatı bulunmadığına göre, sendika hakkındaki davanın husumetten reddi gerekir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 10641, K. 10707, T. 08.12.1989

İşyeri sendika temsilcisinin görevleri

Madde 35 - İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disipli-

nine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.

*1 AY 52/2; SenK 30, 34, 37, 38, 39.

*2 TSGLK 7, 8, 12, 16/1.

*4 Madde 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

(2821/m. 35)

İşveren, işçi sayısının azaldığından bahisle, tek yanlı bir işlemle işyeri temsilcisinin temsilciliğini düşüremez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1991/17583, K. 1992/4966, T. 04.05.1992

Sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanma

Madde 36 - İşçi ve işveren sendika veya konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile söz konusu sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatına bağlıdır.

*1 SenK 31/4, 32, 33.

*2 TSGLK 9,11.

(2821/m. 36)

İşverenin yönetim kurulundan toplu sözleşmeden yararlandırma konusunda tek yanlı karar aldırması bağlayıcı sonuç doğurmaz.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1310, K. 3570, T. 28.03.1988

İKİNCİ BÖLÜM Yasak Faaliyetler

Temel yasaklar

Madde 37 - Sendika ve konfederasyonlar T.C. Anayasasının 14 üncü maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemeyecekleri gibi yönetim ve işleyişleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendika ve konfederasyonlar siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerle ilişki kuramaz ve işbirliği yapamazlar ve bunlarla hiçbir konuda, hırbir şekilde müşterek hareket edemezler, siyasi partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar., bunlardan yardım ve bağış alamazlar, bunlara yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla siyasi amaçla ortak hareket edemezler, bir siyasi partinin adını, amblem veya işaretlerini kullanamazlar. Sendika ve konfederasyonların üyelerinin münhasıran ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla yapacakları faaliyetler ve açıklamalar siyasi faaliyet sayılmaz.

Bir siyasi partinin yönetim organlarından herhangi birinde görev alan sendika veya konfederasyon yöneticilerinin, bu göreve geldikleri andan itibaren sendika veya konfederasyondaki görevleri kendiliğinden sona erer.

Mahalli ve genel seçimlerde aday olanların, sendika veya konfederasyonun organlarındaki görevleri adaylık süresince askıda kalır. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur.

*1 AY 2, 3, 6, 10, 14, 33/4, 51, 52, 69/2, 135/3; SenK 28, 32, 33, 35, 39, 58/3, 59/6,

*2 DerK 37, 40, 42, 43, 44, 90,

*4 Maddenin ikinci fıkrası 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir

(2821/m. 37,39)

Basın toplantısına ilişkin konuşma metninin toplantıya katılanlara dağıtılması, "izinsiz bildiri dağıtma" şeklinde nitelenemez.

(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)

E. 1560, K. 3004, T. 06.06.1989

(2821/m. 37,39)

Siyasi partinin uyguladığı ekonomik ve sosyal politikayı işçilerin çıkarlarına uygun bulmayarak oy verilmemesine ilişkin açıklamalar, siyasi faaliyet yasağı kapsamına girmez.

(Bursa 2. Asliye Ceza Mah.)

E. 267, K. 476, T. 27.06.1988

(2821/m. 37,39)

TİS hükmü uyarınca, her işçi için, Sendikanın Sosyal ve Eğitim Fonuna işverence gönderilen para, yardım ve bağış niteliğindedir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 8939, K. 9498, T.23.10.1987

İşçi ve işveren ilişkilerindeki yasaklar

Madde 38 - İşçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu kanun veya diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar; gerek doğrudan

doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kişiler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar.

Bir işçi sendika veya konfederasyonunu bir işverenin veya bu kanun veya diğer kanunlar gereğince kurulu bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasını teşvik ve tahrik etmek yasaktır.

Bu kanuna göre işçi veya işveren olmak. Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununa göre kurulan kuruluşlara aynı zamanda üye olmayı önlemez.

*1 SenK 2, 5, 20, 32, 35, 40/4,5, 59/5.

Diğer yasak faaliyetler

Madde 39 - Sendika ve konfederasyonlar kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları organlarının seçimlerinde aday gösteremezler ve belirli adayların leh veya aleyhlerinde faaliyette bulunamazlar ve propaganda yapamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. Ancak grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar bu hükmün dışındadır.

Konfederasyonlar ve sendikalar ile sendika şubeleri kendi konu ve amaçları dışında toplantı yapamaz, gösteri yürüyüşü düzenleyemezler.

*1 AY 34/5, 52/1, 135/3; SenK 33/7, 40, 59/4,6.

DÖRDÜNCÜ KISIM
Sendika ve Konfederasyonların Gelir ve Giderleri

BİRİNCİ BÖLÜM
Gelirler

Sendika ve konfederasyonların gelirleri

Madde 40 - Sendika ve konfederasyonların gelirleri:

1. Üyelerinden alacakları üyelik aidatı ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda belirtilen dayanışma aidatı,
2. Bu kanuna göre yapabilecekleri faaliyetler ile eğlence, konser gibi faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
3. Bağışlar,
4. Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan, ibarettir.

Genel ve katma bütçeli idarelerle mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli kurumlar, sermayesinin tamamı Devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi kuruluş ve kurumlarla sermayelerinde Devletin iştiraki bulunan bankalar, sigorta şirketleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dahil olmak üzere özel kanunlarla kurulan bankalar ve kuruluşlar bu fıkrada sözü geçen idare, kuruluş ve bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılması ile kurulan kurumlar, sendika ve konfederasyonlara mali yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar da bu gibi yardım ve bağışları kabul edemezler.

Sendika ve konfederasyonlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlardan başka dış kaynaklardan Bakanlar Kurulundan izin almadıkça yardım ve bağış kabul edemezler.

İşçi sendika ve konfederasyonları, işverenlerden, bu kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarından, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.

İşveren sendika veya konfederasyonları da işçi sendika veya konfederasyonlarından, işçilerden, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.

*1 AY 52/3,4; SenK 7/11, 23, 32, 33, 38, 41, 43, 44, 47, 51, 59/7, 61.

*2 TSGLK 9/3.

Mal iktisabı

Madde 41 - Sendika ve konfederasyonlar, amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz mal iktisap edebilirler.

*1 AY 51/1, 52/3,4; SenK 2/10,11, 11/6, 27/2, 40, 51, 64/2.

*2 MK 46.

Mal Bildirimi

Madde 42 - Konfederasyon, sendika ve sendika şubelerinin başkanları ve yöneticileri göreve seçildikten sonra üç ay içinde, kendilerinin, eşlerinin, velayetleri altındaki çocuklarının 6 ıncı maddedeki yönetmelik esaslarına göre doldurulacak mal varlığı bildirimini notere vermek zorundadırlar. Bu bildirim verildiğini gösteren noterlikten alınacak belgeler konfederasyon, sendika veya sendika şubesi denetçilerine verilir. Bu belgeler yönetim kurullarının karar def-

terlerinin özel bir sayfasına yazılır. Bu sayfa denetçiler tarafından imza edilir.

Bu zorunluluğa uymayanların konfederasyon, sendika veya sendika şubesindeki yöneticilik sıfatları bildirim süresinin bitiminden itibaren bir ay geçmekle sona erer.

Mal bildiriminde bulunan kişiler görev süreleri sonunda tekrar seçilseler bile, yukarıdaki esaslara göre yeniden bildirimde bulunmak zorundadırlar.

Aynı görev süresi için mal bildirimleri bir defaya mahsus olarak verilir ve yöneticilerin görevinin sona ermesinden itibaren beş yıl süreyle noterde saklanır.

Mal bildiriminde yazılı olanlar açıklanamaz, ancak yargı mercilerince ve denetleme veya inceleme yetkisine sahip diğer makam, organ ve mercilerce iade edilmek üzere alınabilir.

*1 SenK 6, 9/7, 15, 17/5, 19, 49/2, 64.

(2821/m.42)

Mal bildiriminde bulunmadıkları gerekçesiyle, zorunlu organ üyeliklerinin düştüğünü savlayan davacı, bu tarihte başka bir sendikanın üyesi olduğuna göre, davayı izlemekte hukuki ehliyeti bulunmadığından davanın kabulü karara bağlanması usule aykırıdır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1985/10970, K. 1985/10690, T. 19.11.1985

(2821/m.42)

Yönetici seçildikten sonra süresi içinde mal bildiriminde bulunmayanların yaptığı genel kurul geçersizdir.

(Yargıtay 2. Hukuk Dairesi)

E. 1979/9016, K. 1979/9368, T. 20.12.1979

Gelirlerin bankalara yatırılması

Madde 43 - Sendika ve konfederasyonlar gelirlerini elde ettikleri tarihten itibaren otuz gün içinde sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan bankalara yatırmak zorundadırlar. Mevduata, vadesine göre cari faiz uygulanır.

Zorunlu giderler için sendika ve konfederasyonların kasalarında tutacaklara nakit mevcudu sendika veya konfederasyonun tüzüğünde gösterilir.

*1 AY 51/4; SenK 7/13, 40, 44, 45.

İKİNCİ BÖLÜM Giderler

Sendika ve konfederasyonların giderleri

Madde 44 - Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerini amaçları ve bu kanunda gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar veya bağışlayamazlar. Ancak, İş ve İşçi Bulma Kurumuna devredilmek üzere mesleki eğitim tesisleri de yaptırabilir veya bu amaçla bağışta bulunabilirler.

İşçi sendika ve konfederasyonları gelirlerinin en az yüzde beşini üyelerinin mesleki eğitimi ile bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar.

Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir ve bunlar hiç bir şekilde gider olarak işlem göremez. Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar sendika ve konfederasyon tüzüklerinde belirtilir.

Sendika ve konfederasyonlar, üyeleriyle çalıştırdıkları işçiler dahil hiç kimseye borç veremezler. Ancak, nakit gelirlerinin yüzde beşini aşmamak kaydıyla sosyal amaçlı harcamaya, genel kurul kararıyla yönetim kurullarını yetkilendirebilirler.

*1 AY 52/4; SenK 7, 11/12, 16, 32, 33, 35, 40, 51.

*4 Madde 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

(2821/m.44,64,59-Geç.7)

İşçilerin sendikalara üyelik ve istifa için yapacakları noter harcamalarının sendikalarca karşılanması yasa'ya aykırıdır.

(Danıştay 1. Dairesi)

E. 1988/347, K. 1989/2, T. 11.01.1989

Görevlilerin ücretleri

Madde 45 - Konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur.

Sendika veya konfederasyon adına veya sendika veya konfederasyon hizmetleri için geçici olarak görevlendirileceklere verilecek ücret, gündelik ve yollukların tavanı da genel kurul tarafından tespit olunur.

Bu kişilerin sendika üyesi olmak sıfatıyla esasen hakları olan ödemeler bu madde hükmünün dışındadır.

Kişilere ödenen her türlü ücret, gündelik ve yolluklar yönetim kurulunca genel kurula sunulan faaliyet raporunda gösterilir.

*1 SenK 11/2, 16/2, 43/2, 44, 51.

(2821/m.45)

Sendika şube başkanının çalışması, hizmet akdine dayalı değildir. Genel Kurulun ücreti azaltma kararı alması geçerli olup, bu durumda kazanılmış hakkın varlığından söz edilemez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1288, K. 1454, T. 08.02.1991

(2821/m.45)

Sendika yöneticiliği sona erdiğinde ödenen "hizmet ödülü" kıdem tazminatı niteliğinde

olup, İş K.m.d.14'deki sınırlamaya tabidir.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E.6374, K. 7094, T. 29.06.1988

(2821/m.45)

Sendika yönetim kurulu üyesi ücretsiz izinli bulunduğu, çalışmadan geçen süreye ait ücret ve ikramiye isteyemez.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 12082, K. 1623, T. 23.02.1988

(2821/m.45)

Sendika tüzüğüne göre; Şube başkanlığı ile yönetim kurulu üyeliği görevleri birlikte yürütülemeyeceğinden önceki göreve ait ücret ve sosyal haklar istenemez.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 8222, K. 8844, T. 06.10.1987

(2821/m.45)

Sendika yöneticilerine ödenen tazminat "kıdem tazminatı" niteliğindedir; ve İş Kanununa 2457 Sayılı Yasa ile eklenen madde öngörülen esaslara uygun biçimde hesaplanmalıdır.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 8675, K. 9671, T. 30.10.1986

(2821/m.45)

Sendikadaki yöneticilik görevi Tüzükte öngörülen hallerden biriyle değil mahkeme kararıyla son bulmuştur. Bu durumda hak kazanma koşulu oluşmadığından hizmet ödeneğine hükmedilemez.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 12088, K. 1213, T. 05.02.1986

(2821/m.45)

Genel kurulca kabul edilen yeni tüzük hükmü geçmişe etkili değildir.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 4974, K. 6773, T. 25.06.1985

Fesih, infisah ve kapatma halinde malların devri

Madde 46 - Feshedilen veya infisah eden sendikaların mal varlığı tüzükle veya feshe karar veren genel kurul kararı ile bu kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa bırakılmış olmadıkça varsa üyesi bulunduğu konfederasyona devredilir.

- Devir, Konfederasyonca kabul edilmediği takdirde,
- Feshedilen veya infisah eden sendika konfederasyon üyesi değilse,
- Feshedilen veya infisah eden konfederasyon ise ve birinci fıkrada zikredilen tüzük hükmü veya genel kurul kararı yoksa,
- Sendika ve konfederasyonlar mahkeme kararıyla kapatılmış ise,

Tasfiye neticesinde kalacak paralar, İş ve İşçi Bulma Kurumunca belirlenecek milli bankalardan birine yatırılır ve mallar bu Kuruma maledilir. Bu para ve mallar, işçileri mesleğe yöneltmek, işçilerin meslekî eğitimi ve rehabilitasyonu hiz-

metleri dışında kullanılamaz.

Para, mal ve bunların gelirlerinin kullanımı, en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonu temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır.

Para ve mallar, bu maddede belirtilen kuruluşlar dışında gerçek veya tüzel bir kişiye, kuruluşa, kuruma devredilemez. Feshedilen, infisah eden ve kapatılan sendika ve konfederasyon üyeleri arasında paylaştırılmaz.

*1 SenK 7/15 11/11,12,54/3,58

*2 Madde 25 5 1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

BEŞİNCİ KISIM Denetim ve Müeyyideler

BİRİNCİ BÖLÜM Denetim

Devletin idare ve mali denetimi

Madde 47 - Devlet, sendika ve konfederasyonlar üzerinde idari ve mali denetim yetkisine sahiptir.

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonları olağan genel kurul dönemi içerisinde en az bir defa Maliye ve Gümrük Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mahallinde olmak üzere birlikte veya ayrı ayrı denetlenir. Gerek görüldüğünde birden fazla denetleme de yapılabilir.

Denetlemede, yönetim ve işleyişin, gelir ve giderlerin, gelir ve giderler ile ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı ve harcamaların bu kararlara uygunluğu incelenir.

Denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının yazılı görüşleri de alınarak hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Denetleme sırasında denetim elemanlarınca istenecek her türlü defter, belge ve yazıların yöneticiler tarafından gösterilmesi veya verilmesi zorunludur. Ayrıca diğer gerçek ve tüzel kişiler de bu kanun kapsamındaki kuruluşlarla yaptıkları işlemlerle ilgili olarak denetim elemanlarınca istenecek bilgi ve belgeleri göstermek veya vermek zorundadırlar.

*1 AY 52/3; SenK 7/13, 11/3,4,6, 12/3, 16/2, 19/2, 40, 41, 43, 44, 45, 49, 50, 51, 59/5,

*2 DerK 45, 48.

*3 Maddede öngörülen tüzük, 8.3.1984 t. ve 84/7931 s. kararname ile yürürlüğe konulan "İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonlarının Devletçe Denetlenmesi Esaslarına İlişkin Tüzük" dür.

*4 Madde 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

Konfederasyonun sendikayı denetimi

Madde 48 - Konfederasyonlar, kendilerine üye sendikaların gelir ve giderlerini, giderlerinin sarf yerlerini ve her türlü faaliyetlerini denetlerler.

1 SenK 26, 32, 33, 35, 37/2-4, 40, 41, 43, 45, 51.

Tutulacak defter, dosya ve kayıtlar

Madde 49 - Sendika ve konfederasyonlar, aşağıda yazılı defter, dosya ve kayıtları tutmak ve fişleri düzenlemek zorundadırlar.

1. Üye kayıt fişleri ve defteri ile çıkış bildirim (Bu fiş ve defterlerin şekli, ihtiva edeceği bilgiler Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir),
2. Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu kararlarının numara ve tarih sırası ile yazılmasına mahsus karar defteri,
3. Gelen ve giden evrakın tarih ve numara sırasıyla kayıt edileceği, gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri,
4. Gelen evrakın aslı, giden evrakın suretlerinin saklanacağı gelen ve giden evrak dosyaları,
5. Aidat, yevmiye, envanter defterleri ile defteri kebir,
6. Gelir makbuzları ve bunların zimmet kayıt defteri ile gider evrakı ve bunların saklanmasına mahsus dosyalar.

1 SenK 13/5, 17/5, 18/3, 19/3, 22/2,3,4, 40, 42/1, 44, 50, 59/4.

4 Maddede öngörülen yönetmelik, 28.7.1983 t. RG'de yayımlanan "Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ve Defterlerinin Şekli ve İhtiva Edeceği Bilgiler Hakkında Yönetmelik" tir.

Defter ve kayıtlar için uygulanacak kurallar

Madde 50 - 49 uncu maddede sayılan defterlerin her olağan genel kurulu izleyen onbeş gün içinde notere tasdik ettirilmesi zorunludur.

Yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının karar defterlerine yazılacak kararların bu kurulların üyeleri, genel kurul karar defterine yazılacak kararların da genel kurul divan üyeleri tarafından imzalanması zorunludur.

Gelir makbuzları ile gider evrakının düzenlenmesi, kayıt edilme süresi, sendika ve konfederasyonların muhasebe hesap planları ve bu konuda uymak zorunda oldukları hususlar 47 nci madde uyarınca çıkarılacak tüzükte belirlenir.

Sendika ve konfederasyonlar tutmakla yükümlü oldukları defter ve kayıtlar dışında yardımcı defter de tutabilirler.

Sendika ve konfederasyonlar defter ve belgeleri, ilgili buldukları yılı takiben takvim yılından başlayarak on yıl süre ile saklamak zorundadırlar.

Sendika ve konfederasyonların hesap dönemi takvim yılıdır.

*1 Senk 12/2, 13/5, 15, 17/5, 18/1, 3, 19/1,3, 47, 49, 59/4, 64.

Bilanço ve çalışma raporu gönderme zorunluluğu

Madde 51 - Sendika ve konfederasyonlar, her hesap veya bütçe devresine ait bilanço ve hesaplarını ve çalışma raporlarını ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Maliye ve Çalışma Bakanlıklarına, sendikalar ayrıca bağlı buldukları konfederasyona gönderirler.

Bu bilanço ve hesaplar ile çalışma raporunda, sendika ve konfederasyonun o devre içindeki;

1. Gelirleri ve bunların kaynakları,
2. Giderleri ve bunların sarf yerleri,
3. Yönetim kurulu üyeleriyle başkanlarına ve geçici olarak görevlendirilenlere verilen ücretlerle, yolluk, gündelik ve ödenekler,
4. Sendika veya konfederasyonda çalışan personele ödenen meblağ,
5. Para ve menkul kıymetler mevcudu,
6. Demirbaş mevcudu,
7. taşınmaz mevcudu,
8. Üyelerin sayısı,
9. 47 nci madde uyarınca çıkarılacak tüzükte belirtilen diğer bilgiler gösterilir.

*1 SenK 40, 47, 48, 49, 50/6, 59/3.

İKİNCİ BÖLÜM Müeyyideler

Seçimlerin iptali

Madde 52 - Hakim, 14 üncü madde hükmüne aykırı olarak seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama nedeniyle seçimlerin iptaline karar verdiği takdirde iki günden az ve yedi günden fazla bir süre içinde olmamak üzere seçimlerin yenileneceği tarihi tespit ederek ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirir. Belirlenen günde yalnız seçim yapılır ve seçim işlemleri 14 üncü madde ile kanunun öngördüğü diğer hükümlere uygun olarak yürütülür.

*1 SenK 14.

(2821/m.52)

Genel kurullarla zorunlu organlara delege ve üye seçimlerinde yargısal denetim görevi seçim kurulu başkanı hakime aittir.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 3556, K. 3228, T. 27.03.1984

Yönetim Kuruluna işten el çekirme

Madde 53 - 12 nci madde hükmüne aykırı hareket eden konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile işten el çektilir. Bu takdirde görevli mahkeme genel kurulu kanun ve tüzük hükümleri gereğince en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medeni Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

*1 SenK 12. 15.

*4 Madde 25 5.1988 I, ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

(2821/m.53)

1/5 yetersayıya karşın olağanüstü genel kurulu toplantıya çağırmayan sendika yönetim kuruluna işten el çekirmesi yasaya uygundur. (1) (*)
(Samsun İş Mahkemesi)
E. 389, K. 423, T. 30.09.1988
(1) Bu karar, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce onanmıştır. (E. 10521, K. 9833, T. 21.10.1988)

(2821/m.53)

Yönetim kurulunu görevden alma ve kayyum atamasına ilişkin mahkeme kararı temyiz edilebilir.
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)
E. 12572, K. 86, T. 15.01.1985

Tüzük ve belgelerde kanuna aykırılık

Madde 54 - Kuruluş sırasında kanuna aykırılık veya eksiklik sebebiyle 6 nci maddenin yedinci fıkrası uyarınca, Çalışma Bakanlığı, İşçileri Bakanlığı veya ilgili valilikçe başvurusu halinde görevli mahalli mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde sendika veya konfederasyonun

faaliyetlerinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir mehil verir.

Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır.

Verilen mehil sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verir. Bu karar kesindir.

*1 AY 51/2; SenK 6/7, 46, 55-58.

*TSGLK 8.

Tüzük değişikliğinde kanuna aykırılık

Madde 55 - Tüzük değişikliğinde, işlemlerde eksiklik veya kanuna aykırı diğer hallerde de 6 ncı ve 54 üncü madde hükümleri uygulanır.

*1 SenK 6, 7/14, 11/2, 54, 57, 58.

Diğer sebeplerle faaliyetin durdurulması

Madde 56 - 40 ncı maddenin üçüncü fıkrası hükmüne aykırı olarak yardım alınması halinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme, üyelerden birinin veya valinin veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine, sendika veya konfederasyonun faaliyetini üç aydan altı aya kadar durdurur ve alınan yardım Hazineye intikal ettirilir.

5 inci maddede sayılan suçlardan biriyle mahkum olanlardan birine, sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarında görev verildiğinin valilik veya Çalışma Bakanlığınca tespiti halinde, bu makamlarca görevlendirilen kişinin görevine son verilmesi ilgili sendika veya konfederasyona bildirilir. Bildirimi takip eden beş işgünü içinde sendika veya konfederasyonca ilgilinin görevine son verilmediği takdirde birinci fıkradaki usule uygun olarak sendika veya konfederasyonun faaliyeti altı aydan bir yıla kadar durdurulur ve yöneticilerin görevlerine son verilir. Tekrar faaliyete geçebilme kanun hükümlerine uygun olarak görev verilmesi veya seçim yapılmasına bağlıdır.

*1 SenK 5, 40, 54, 55, 57, 58.

*2 TSGLK 8.

(2821/m.56)

2908/m.69,78

Yeterli çoğunluğu sağlanmaksızın yapılan sendika olağan genel kurulunun iptali istemiyle valilikçe yapılan başvurunun, valinin böyle bir istemde bulunma yetkisi olup olmadığı tartışılmadan değerlendirilmesi ve sunulan delillerin yeterliliğinin araştırılması yerindedir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1987/8397, K. 1987/7374, T. 07.09.1987

Faaliyetin durdurulmasında kayyım tayini

Madde 57 - Faaliyeti durdurulan sendika veya konfederasyonun mallarının idaresi ve menfaatlerin korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması, Medeni Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır.

*1 SenK 54-56, 58/4.

Kapatma

Madde 58 - Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek. Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din, ve mezhep ayrımı yaratmak amaçları güden veya bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar Cumhuriyet savcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır.

Ayrıca, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika veya konfederasyondaki faaliyet ve görevleri sırasında ve bu faaliyet veya görevleri sebebiyle Türk Ceza Kanununun 125, 141, 142, 144, 155, 163, 168, 171, 172, 313 ve 499/2 maddelerine uyan suçlardan dolayı mahkum olmaları halinde, görevli ceza mahkemesi kararıyla, yöneticisi oldukları sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verilir.

Bu kanunun 28 inci maddesi hükmüne veya 37 inci maddenin bir ve ikinci fıkraları hükümlerine aykırı davranan veya Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve lokavt Kanununun 73 üncü maddesi uyarınca yasama, yürütme ve yargı organlarının kararlarını etkilemek veya protesto etmek amacıyla kanun dışı grev veya lokavt yapan sendika veya konfederasyonlar da ikinci fıkradaki usule göre kapatılır.

Yukarıdaki fıkralar uyarınca açılan davalar sebebiyle görevli mahkemeler yargılamanın her safhasında talep üzerine veya resen sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin görevlerine son verilmesine karar verebilir.

*1 AY 3, 6, 14; SenK 28, 37/1,2, 46, 54/3, 55.

*2 TSGLK 73.

Ceza hükümleri

Madde 59 - 1. 8 inci madde, 9 uncu maddenin dördüncü fıkrası, 22 nci maddenin dördüncü fıkrası, 26 ncı maddenin dördüncü fıkrası ile 62 nci maddede belirtilen ilan veya bildirimleri yapmayanlara beşbin liradan onbeşbin liraya kadar ağır para cezası hükmedilir.

2. 2 nci maddenin birinci ve ikinci fıkrası kapsamında olmayanlar ile 20 nci maddede belirtilen izni almadan veya 21 inci maddeye göre üye olamayacakları üye kayıt edenlere ve üye kayıt olanlara, 29 uncu maddenin birinci fıkrası ile dördüncü fıkrasına aykırı hareket eden işverenlere onbin liradan otuzbin liraya kadar ağır para cezası hükmedilir.

3. 31 inci maddenin birinci fıkrasına aykırı hareket eden işverene, 44 üncü maddenin bir ve dördüncü fıkraları hükümlerine, 51 inci maddenin birinci fıkrası hükümlerine aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonun sorumlu görevlilerine onbin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası hükmedilir.

4. 39 uncu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları ile 49 ve 50 nci maddede hükümlerine aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonun, tüzüğüne göre sorumlu kişileri hakkında onbeşbin liradan altmışbin liraya kadar ağır para cezası hükmedilir.

5. 38 inci maddenin birinci ve ikinci fıkrasına aykırı davranışta bulunan işçiler ile işverenler veya işveren vekilleri veya bu konuda karar veren işçi veya işveren kuruluşunun yetkili organlarının başkan ve üyelerine, 47 inci maddenin beşinci fıkrasına aykırı davranışta bulunanlara bir aydan altı aya kadar hapis

cezası hükmedilir.

6. 37 nci maddenin ikinci fıkrası ile 39 uncu maddenin dördüncü fıkrasına aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonların sorumlu yetkililerine altı aydan iki yıla kadar hapis cezası hükmedilir.

7. 40 ıncı maddenin ikinci fıkrasına aykırı hareket eden kurum ve kuruluşların yetkili sorumlularına fiilleri daha ağır cezayı gerektiren bir suçu oluşturmadığı takdirde bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Ayrıca, yapılan mali yardım veya bağış kendilerine ödetilir. Bu yardım veya bağışı kabul eden sendika veya konfederasyonların yetkili sorumlularına da altı aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

40 ıncı maddenin üçüncü fıkrasına aykırı hareket eden sendika veya konfederasyon sorumlu yetkilileri hakkında altı aydan iki yıla kadar hapis cezasına ve mali yardım veya bağışın bir mislinden aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur.

40 ıncı maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarına aykırı hareket eden işçi ve işverenlerle kuruluş, dernek ve vakıfların yetkili sorumlularına, alınan yardım veya bağışın beş misli ağır para cezası hükmolunur. Bu yardım veya bağış, bir işçi sendikası veya konfederasyonunca, bir işveren, işveren sendikası veya konfederasyonunu; bir işveren sendikası veya konfederasyonunca da işçi sendikası veya konfederasyonunu mali yollarla desteklemek amacıyla yapıldığı takdirde ayrıca üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

8. Bu kanun hükümlerine göre yapılan seçimlerin düzen içerisinde ve sağlıklı biçimde yürütülmesi amacıyla hakimin ve sandık kurulunun aldığı tedbirlerle uymayanlara eylem daha ağır bir ceza gerektirmediği takdirde üç aydan altı aya kadar hafif hapis cezası verilir.

14 üncü maddeye göre yapılacak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım ve dökümüne hile karıştıranlar, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır.

*4 Maddenin üçüncü bendi 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

(2821/m.59,62)

İşçi çıkarma ya da yeni işçi almanın bildirim yükümlülüğüne uymama suçu tek bir suçtur ve her bir işçi için ayrı olarak algılanamaz.

(Yargıtay 9. Ceza Dairesi)

E. 1990/3061, K. 1990/3810, T. 13.11.1990

ALTINCI KISIM
Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler

BİRİNCİ BÖLÜM
Çeşitli Hükümler

İşkolları

Madde 60 - İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları aşağıda belirtilmiştir.

1. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık,
2. Madencilik,
3. Petrol, kimya ve lastik,
4. Gıda sanayii,
5. Şeker,
6. Dokuma,
7. Deri,
8. Ağaç,
9. Kağıt.
10. Basın ve yayın,
11. Banka ve sigorta,
12. Çimento, toprak ve cam,
13. Metal,
14. Gemi,
15. İnşaat,
16. Enerji,
17. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar,
18. Kara taşımacılığı,
19. Demiryolu taşımacılığı,
20. Deniz taşımacılığı,
21. Hava taşımacılığı,
22. Ardiye ve antrepoculuk,
23. Haberleşme,
24. Sağlık,
25. Konaklama ve eğlence yerleri,
26. Milli savunma,
27. Gazetecilik,
28. Genel İşler.

Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.

Bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da gözönünde bulundurularak bir tüzükle düzenlenir.

Her işkolunda çalışan, sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayıları ile bunların sendikalara dağılımı Çalışma Bakanlığınca her yıl ocak ve temmuz aylarında çıkartılacak istatistiklerde gösterilir.

*1 SenK 3, 4, 7/3, 22/2, 65 gm 1

*2 TSGLK 3, 12, 13, 14.

*3 Maddede öngörülen tüzük, 10.11.1983 t. ve 83/7376 s. kararname ile yürürlüğe konulan "İşkolları Tüzüğü"dür.

*4 Madde 28.8.1983 t. ve 2882 s. kanunla değiştirilmiştir.

İşçi sendikalarına aidat kesilmesi

Madde 61 - İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi

alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemesini kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nev'ini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmaz.

Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka, aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.

*1 AY 52/3; SenK 7/11, 23, 40/1 gm. 5.

*2 TSGLK 2, 9, 12, 16/1, 20.

*4 Maddenin birinci fıkrası 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla değiştirilmiştir.

İşe alınan ve ayrılan işçilerin bildirilmesi

Madde 62 - İşveren yeni işçi alması halinde veya işçinin hizmet akdinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde durumu Çalışma Bakanlığı ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne onbeş gün içinde bildirmek zorundadır.

*1 SenK 59/1, gm. 3.

*2 BK 338-344; İşK 12, 13, 16, 17, 24; DenİşK 10, 14, 16; BasİşK 5, 6, 10.

*3 Bu madde ve geçici 3. madde uyarınca çıkarılan "İşverenlerin İşçileri Çalışma Bakanlığına, Bölge Çalışma Müdürlüğüne ve Sendikalara Bildirmeleri Hakkında Yönetmelik" 11.6.1983 t. RG'de yayımlanmıştır.

(2821/m.62)

İşçi çıkarma ya da yeni işçi almanın bildirim yükümlülüğüne uymama suçu tek bir suçtur ve her bir işçi için ayrı suç olarak algılanamaz.

(Yargıtay 9. Ceza Dairesi)

E. 1990/3061, K. 1990/3810, T. 13.11.1990

Diğer kanunların uygulanması

Madde 63 - İşçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları hakkında, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

Bu kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir.

*2 MK 45-72; DerK 92.

(2821/m.63)

5521/m.1

Memur sendikaları mevcut sendikalar yasası anlamında sendika olmadıklarından, bu yasa'nın uygulanmasından doğan uyuşmazlıkları olmaz. O halde, bu tür bir uyuşmazlığa iş değil asliye hukuk mahkemesi bakar.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E. 1993/3465, K. 1993/3450, T. 02.03.1993

Muafıklar

Madde 64 - Bu kanunla noterlere tevcih edilmiş görevler dolayısıyla yapılan işlemler her çeşit vergi, resim ve harçtan muafır. Noter ücretleri bu hükmün dışında olup, yüzde elli indirim yapılır.

Sendika ve konfederasyonların kütüphane ve spor tesisleri ile mesleki eğitimleri ve toplantıları için lüzumlu taşınır ve taşınmaz malları, bu mallarla ilgili alacaklar hariç haciz edilemez.

*1 SenK 6/2, 22, 25, 33, 41, 42, 50, gm 7.

Tüzük ve yönetmelikler

Madde 65 - 4 üncü maddede öngörülen işkolları Tüzüğü, kanunun yayımı tarihinden itibaren bir ay içerisinde, diğer maddelerde öngörülen tüzük ve yönetmelikler ise dört ay içerisinde hazırlanarak yürürlüğe konulur.

*1 Senk 6, 47, 49, 60, 62 gm 3.

Yürürlükten kaldırılan kanunlar

Madde 66 - 15 Temmuz 1963 tarihli ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile değişikliktir bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükten kalkar.

Ek Madde 1 - Sendikalar, tüzüklerinde belirtmek kaydıyla bölge şubeleri de kurabilirler. Bölge şubelerinin genel kurulları bağlı şubelerin genel kurullarından, sendika genel kurulları ise bölge şubelerinin genel kurullarından ve varsa bölge şubelerine bağlı olmayan şubelerin genel kurullarından seçilecek delegelerden oluşur. Bu kanunda şubeler için öngörülmüş olan hükümler, bölge şubeleri için de geçerlidir.

*1 SenK 3/4, 7/10, 9, 10, 11/8.

*4 Madde 28.8.1983 t. ve 2882 s. kanunla eklenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM Geçici Hükümler

Tüzüklerin ve teşekküllerin bu kanuna uydurulması

Geçici Madde 1 - Bu kanunun yayımı tarihinden faaliyette bulunan teşekküller, işkolları Tüzüğü'nün yürürlüğe girmesini müteakip 1 Ocak 1984 tarihine kadar;

1. Mevcut tüzüklerine göre olağanüstü genel kurullarını yaparak, tüzüklerini ve teşkilatlanmalarını bu kanun hükümlerine göre düzenlemek,

2. Yeni teşkilatlarına ve tüzüklerine göre ilk olağan genel kurullarını da yaparak zorunlu organlarını oluşturmak,

Mecburiyetindedirler.

1 Ocak 1984 tarihine kadar bu kanuna uygun olarak yeni tüzüklerini düzenlememiş ve ilk olağan genel kurullarını yapmamış, zorunlu organlarını oluşturmamış teşekküller kendiliğinden feshedilmiş sayılırlar.

Yukarıda belirtilen süre içerisinde bu kanun gereğince birleşecek, katılacak, fesih ve infisah edecek veya tüzük ve isim değiştirecek yeni yasa hükümlerine uygun hale getirilecek teşekküllere intikal ve maledilecek taşınır ve taşınmaz malların devri, tapu ve sair harçlarla her türlü resim ve vergiden muaftır.

*1 SenK 7, 9, 12, 27, 60, gm 4.

Üyeliğin yeniden düzenlenmesi

Geçici Madde 2 - Bu kanunun yayımı tarihinde sendikalara kayıtlı üyelerin tespiti için kanunun yayımı tarihinden itibaren sekiz ay içinde, faaliyette bulunan her sendika, üyelerinin açık kimliklerini, ilgili işyerinde listeler halinde ilan eder ve bu listeleri aynı zamanda iki nüsha olarak Bölge Çalışma Müdürlüğüne tevdi eder.

Sendika değiştirmek isteyen, bir sendikaya üye olmayan veya birden çok sendikaya üye bulunan işçi veya işverenler kanunun 22 ve 25 inci madde hükümlerine göre yeniden üyelik veya üyelikten çekilme işlemlerini kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde bitirmek zorundadır.

İşverenin çalıştırdığı işçileri bildirmesi

Geçici Madde 3 - 5.5.1983 tarihi ve 2821 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 7.5.1983 tarihinde işverenler çalıştırdıkları tüm işçileri Çalışma Bakanlığınca çikartılmış bulunan yönetmelikteki usul ve esaslara göre 15 Aralık 1983 tarihine kadar Çalışma Bakanlığına, işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne ve üye ise sendikasına bildirmek zorundadır.

*1 SenK 62.

*3 Bak 62/3.

Saklı haklar

Geçici Madde 4 - Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette bulunan bir işçi kuruluşunun zorunlu organlarında üye bulunanlar bu kanuna göre ilk olağan genel kurul toplantısına kadar durumlarını muhafaza ederler.

Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların genel kurulları dışındaki organlarına seçilmiş bulunanlardan, statülerine bakılmaksızın 9 uncu maddenin beşinci fıkrası hükmüne göre dört veya daha fazla olağan genel kurul dönemini dolduranlar dört dönem daha 7.5.1983 tarihinde dört dönemi dolduramayanlar ise, sekiz döneme kadar seçilebilirler.

Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı almakta olanlardan sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların genel kurulları dışındaki organlarında görevli bulunanlar dört olağan genel kurul dönemi dolduruncaya kadar ve ayrıca dört olağan genel kurul dönemi daha seçilebilirler. Bu hüküm yargıya intikal etmiş uyuşmazlıklarda da uygulanır.

Geçici 1 inci madde hükmüne göre, federasyonların sendikaya dönüşmesi için federasyonun genel kurul kararı yeterlidir. Sendikaya dönüşen federasyonun ve bu sendikaya katılarak şube haline gelen federasyon üyesi sendikaların yöneticileri için de yukarıdaki fıkralar uygulanır.

*4 Maddenin ikinci fıkrası 28.8.1983 t. ve 2882 s. ve 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunlar, üçüncü fıkrası 8.11.1989 t. ve 3587 s. kanun ile değiştirilmiş, dördüncü fıkrası da 28.8.1983 t. ve 2882 s. kanunla eklenmiştir.

Faaliyetleri durdurulan işçi teşekküllerinin durumu

Geçici Madde 5 - 11 Eylül 1980'den sonra, Milli Güvenlik Konseyi veya sıkıyönetim komutanlıklarınca faaliyetleri durdurulan sendikalar ile bunların teşkil ettikleri federasyon ve konfederasyonlardan, gerek tüzel kişilikleri gerekse bunların yönetim ve denetim kurulu üyelerinden herhangi biri hakkında Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci babında yer alan Devletin şahsiyetine karşı işlenmiş cürümlerden herhangi biri ile ilgili olarak kamu davası açılmış bulunanlar, haklarında beraat kararı alınıncaya kadar, bu kanundaki sendikal hakları kullanamazlar ve sendikal faaliyette bulunamazlar.

Bu sendikaların üyelerinden aidat toplanamaz.

Kayıtlı üyeleri, kayımlarına ve işyerlerine yazılı ihbarda bulunmak suretiyle bu sendikalardan ayrılmakta serbesttirler.

*1 SenK 23, 25/2, 32, 33, 61.

Ödenek tahsisi

Geçici Madde 6 - Bu kanun uygulaması ile ilgili olarak Çalışma Bakanlığınca bina ve elektronik bilgi işlem makineleri satın alınması veya kiralanması, araç, ve gereç alımı, sözleşmeli personel istihdamı gibi işlemler için, Maliye Bakanlığınca, Çalışma Bakanlığına yeterli ödenek tahsil edilir.

Geçici Madde 7 - Sendikalar, 2821 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesine göre yaptıkları üyelik bildirimlerini, aynı kanunun 22 nci maddesinde belirtilen usullere uygun olarak yenilemek ve bu mükellefiyetlerini kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içerisinde yerine getirmek zorundadırlar. Bu zorunluğa uyulmaması halinde, bildirilen üyelikler bu süre sonunda geçersiz sayılır. Üyeliklerin bu maddeye göre yenilenmesi için yapılan noter masrafları 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 64 üncü maddesinde belirtilen miktarın yarısı kadardır. Noter masrafları sadece bu işlemlere mahsus olmak üzere sendikalar tarafından da karşılanabilir.

Bu maddeye göre bildirilecek üye sayıları bir yıllık bildirim süresini takip eden ilk istatistikte nazara alınır.

*4 Madde 25.5.1988 t. ve 3449 s. kanunla eklenmiştir.

Yürürlük

Madde 67 - Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 68 - Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
Son Hükümler

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

Kanun No:2822

Kabul Tarihi: 5.5.1983

BİRİNCİ KISIM Toplu İş Sözleşmesi

BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler

Amaç

Madde 1- Bu kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir.

1.AY 53, 54; TSGLK 2 vd. 12 vd., 21 vd. 25 vd., 52 vd.

2.TSGLK'nda 3.6.1986 t. ve 3299 s. ve 27.5.1988 t. ve 3451 s. kanunlar ile değişiklikler yapılmıştır. Sözü edilen kanunlar ile yapılan değişiklikler ve getirilen ekler ilgili madde metinlerine işlenmiş ve yerlerinde gösterilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin tanımı ve muhtevası

Madde 2- Toplu iş sözleşmesi hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

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

1 TSGLK 3-6, 11, 12, 20, 55, 58, 60, 61, 64

2 BK 313, 316, İşK 1; DelişK 2; BasışK 1, 4i SenK 2/1, 3, 4, 32/1, 34/1, 61/1

(2822/m.2,7)

275/m.1,4

İşçi lehine oluşmuş hakların devamını öngören sözleşme bir öncekinden geri sonuç verecek biçimde uygulanamaz.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.1979/9-913, K.1979/769, T.2.05.1979

(2822/m.2)

TİS'nde yer alan ve gecikme zam oranının gösteren hüküm, objektif hukuk kuralı niteliği taşır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.9989, K.921, T.02.02.1990

(2822/m.2)

Sendikanın onayı alınmadan çalışma düzeninde değişiklik yapılamayacağını öngören TİS hükmü geçerli ve tarafları bağlayıcı niteliktedir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.9848, K.9888, T.06.11.1987

(2822/m.2)

İşveren Sendikası üyesi işverenin, bağlı bulunduğu sendikanın bilgisi dışında imzaladığı toplu sözleşme geçersiz sayılır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1925, K.1557, T.09.02.1987

(2822/m.2)
Toplu iş sözleşmesinde, işçilere verilecek sorumluluk zammına alt ve üst sınırlarını belirleme sendikanın görüşü alınmak koşuluyla işverene bırakılmıştır. Miktarın saptanmasına ilişkin bu düzenlemenin hukuki sonuçtan yoksun olduğu düşünülemez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1985/11393, K.1985/11334, T.05.12.1985

(2822/m.2)
275/m.1
Toplu iş sözleşmesinde, prim yönetmeliği'nin, sözleşmenin eki olduğu kabul edilmiş ve prim ödeme esaslarının komisyonca belirleneceği öngörülmüştür. Bu durumda, önceki geçici prim ödeme uygulamasının kaldırılması, kazanılmış hakların geri alınması olarak nitelendirilemez.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.1982/9-964, K.1984/729, T.20.06.1984

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi
Madde 3- Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. 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.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarının hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karar verilir.

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

- 1-)AY 53; TSGLK 2, 12/1, 2, 15/1, 18, 27/1, 3, 36/4, 39/4.
2-)İşK 1; DenizK 1; BasİşK 1
3-)4.Maddenin ikinci fıkrası 3.6.1986 t. ve 3299s. kanunla değiştirilmiştir.

(2822/m.3,12)
Kesinleşmiş mahkeme kararı ile işkolu sabit bir işyeri, işletme düzeyinde işkolu tespitinde kapsam dışında bırakılmalıdır.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1991/2725, K.1991/3146, T.01.03.1991

(2822/m.3,12)
İşletme sözleşmesinin kapsamında kalan bir işyeri için işyeri yetkisi verilmesi bozma nedenidir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1990/2093, K.1990/1797, T.23.03.1990

(2822/m.3)
1475/m.1,5
Mevsimlik orman işçisi vahidi fiyatla çalıştığı dönem için toplu sözleşme haklarından yararlanamaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/10735, K.1992/10080, T.14.09.1992

(2822/m.3,12)
Kesinleşmiş mahkeme kararı ile işkolu sabit bir işyeri işletme düzeyinde işkolu tespitinde kapsam dışında bırakılmalıdır.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1991/2725, K.1991/3146, T.01.03.1991

(2822/m.3)
Şantiyeler, TİS'nde gösterilmemiş olsa bile "işyeri" kavramına ve dolayısıyla da toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahildir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.9683, K.852, T.04.02.1991

(2822/m.3)
TİS, iki ayrı tüzel kişiliği kapsamaz.
(İzmir 3.İş Mahkemesi)
E.545, K.1408, T.26.12.1990

(2822/m.3)
KİT ve İDT'lerin bağlı ortaklıkları "işletme" kapsamı içinde düşünülemez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1990/12748, K.1990/12914, T.07.12.1990

(2822/m.3,12)
İşletme sözleşmesinin kapsamında kalan bir işyeri için işyeri yetkisi verilmesi bozma nedenidir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1990/2093, K.1990/1797, T.23.03.1990

(2822/m.3,12)
A.Ş. bünyesinde yer aldığı holdingten ayrı bir tüzel kişilik olduğundan, bu iki ayrı tüzel kişiliğe ait aynı işkolundaki iki işyeri "İşletme sözleşmesi" kavramında birleştirilemez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1990/719, K.1990/1242, T.09.02.1990

(2822/m.3)
Çoğunluk yasal nedenlerle ortadan kalkmadıkça ikinci bir sendikanın yetki tespit başvurusu, yeni bir çoğunluk incelemesi yapılmasını gerektirmez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1989/9612, K.1989/9684, T.10.11.1989

(2822/m.3)
Mal üretiminin Ordu'daki fabrikada hizmet üretiminin ise hem fabrika hem de Ankara'daki genel müdürlükte yürütülmesiyle şirket tek işyeri kabul edilir.
(Ankara 4.İş Mahkemesi)
E.2897, K.1965, T.14.03.1988

Bu karar Yargıtay 9 H.D.'nin 8.4.1988 gün ve E.4254, K.3937 sayılı ilamıyla onanmıştır.

(2822/m.3,12, 16, 29, 30)
İşletme sözleşmesinin kapsamı, grev-lokavt yasağına giren/girmeyen işyerleri ayrımı yapılarak belirlenmelidir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1988/2266, K.1988/2288, T.01.03.1988

(2822/m.3)
İşveren Şirketin işyerindeki kimi işleri taşeron aracılığıyla yaptırması, taşeron işverene bağlı işçilerin, işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına üye olmaları durumunda, sözleşmeden yararlanamamalarına yol açmaz. toplu sözleşmeden yararlanma, bağlılık ilkesiyle gerçekleşir ve işverenin değişmesi, işyerinde yürürlükte olan sözleşmeyi ortadan kaldırmadığından, işçilerin sözleşmeden yararlanmasını engelleyemez.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.1987/9-166, K.1987/815, T.04.11.1987

(2822/m.3)
İşletme'nin varlığı Re'sen araştırılmalıdır.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.8923, K.8365, T.22.09.1987

(2822/m.3)
TİS'e ilişkin davalar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde görülür.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1986/6607, K.1986/7261, T.15.07.1986

(2822/m.3)
275/m.6
Toplu sözleşmeye ek olarak düzenlenen protokol yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla hüküm ifade eder.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.1979/9-884, K.1979/963, T.04.04.1979

Şekli

Madde 4- Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmadıkça geçerli değildir.

1-)TSGLK 2, 3, 20, 23/3, 55, 56/3.
2-) BK 11-15

Toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler

Madde 5- Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez

bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz.

1-)TSGLK 68.
2-)BK 19, 20

(2822/m.5)
TİS'nde yer alan "sendika yöneticiliğinde geçen süreler, çalışılmış gibi kabul edilir" hükmü, İş K.'nun buyurucu nitelikteki 14. maddesine aykırılık oluşturduğundan geçerli sayılmaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.10158, K.1030, T.05.02.1991

(2822/m.5)
Görev değişikliğine dayansa da asıl ücrette indirimde yol açan düzenleme TİS'ne konulamaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.13771, K.13912, T.17.12.1990

(2822/m.5)
Devletin güvenliğini tehlikeye koyacak sonuçlar doğurmaya elverişli hükümler TİS'lerinde yer alamaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.14236, K.3176, T.10.03.1981

Toplu iş sözleşmesinin hükmü

Madde 6-Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyenn hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi-ne ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hükmü olarak devam eder.

1-)TSGLK 2,7
2-)BK 19, 20

(2822/m.6)
Yürürlük süresi sona eren sözleşme, yenisi yapılanaya kadar hizmet akti olarak sürer; ancak sözleşme süresi içinde uygulama olanağı bulunamamış hükümler için hizmet akti olarak süreklilik düşünülemez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1988/7767, K.1988/7313, T.05.07.1988

(2822/m.6)
Sözleşmenin imza tarihinden sonra işbaşı yapan işçinin ücret hakkına ilişkin hüküm, sözleşmenin iş akti niteliğindeki hükümlerindedir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1988/632, K.1988/699, T.04.02.1988

(2822/m.6)
Yeni sözleşme yürürlüğe girdikten sonra eski sözleşme hükmünün hizmet akti hükmü olarak devam edeceği ileri sürülemez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1987/11492, K.1988/423, T.25.01.1988

(2822/m.6)
5521/m.1
818/m.19
İşçi, toplu sözleşmenin öngördüğü disiplin cezası gerektiren fiili işlemediğini, verilen cezanın geçersizliği ile iptalinin kararlaştırılmasını isteyerek mahkemeye başvurabilir.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.1987/9-612, K.1987/770, T.23.10.1987

(2822/m.6)
İşveren, geçici ve sürekli işçileri arasında, iş yasaının buyurucu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, ayırım yapamaz.
İşçinin istemleri, yaptığı iş açısından geçici ya da sürekli olup olmadığı belirlenmeden, karara bağlanamaz.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.1987/9-273, K.1987/497, T.10.06.1987

(2822/m.66.6)
5521/m.21
Verilen hıtar cezasının toplu iş sözleşmesine aykırılığına ve bu işlemin iptaline ilişkin dava iş mahkemesinde görülmelidir."
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1987/3816, K.1987/3991, T.20.04.1987

(2822/m.6)
Asgari ücret farkının işçi ücretlerine mutlak yansıtılacağı hükmü, sözleşme, hizmet akti olarak yürürlükte iken de geçerlidir.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.1984/9-802, K.1986/329, T.02.04.1986

(2822/m.6)
Genel tatil ve ulusal bayramlarda çalışılması için toplu sözleşmesinde bu yönde hüküm bulunması gerekir."
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1986/380, K.1986/2216, T.26.02.1986

Toplu iş sözleşmelerinin süresi ve bitimi

Madde 7 - Toplu iş sözleşmeleri, bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olmaz. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraf-

larca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.
Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere, 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 yüzyirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

1-)TSGLK 6, 8, 13,14.

(2822/m.7)
Süresi dolduktan sonra TİS'nde protokol ile değişiklik yapılamaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.8939, K.10339, T.23.11.1987

(2822/m.7)
Yetki tespit başvurusu, toplu sözleşmenin bitiminden önceki 120 gün içinde yapılmamışsa geçersiz sayılmalıdır."
(Ankara 5. İş Mahkemesi)
E.1984/341 D.İş, K.1984/42 D.İş, T.27.12.1984

(2822/m.7)
Önceki sözleşmenin bitimine 120 günden daha fazla bir süre varken, yeni bir sözleşme için başvurulması, yasaya aykırıdır."
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1984/9637, K.1984/8660, T.05.10.1984

(2822/m.7,8,12,13)
275/m.4,5,7,9-1475/m.3
Aynı işverene bağlı değişik işyerleri için alınan yetki, işyerlerinin birleştirilmesi durumunda da uygulanır."
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1978/158547, K.1979/67, T.15.01.1979

Tarafların durumunda değişiklik

Madde 8 - Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetten menedilmesi veya yetkiyi kaybetmiş olması veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.

1-)TSGLK 7,12
2-)SenK 6/7, 27,54+56,58

(2822/m.8)
Yetki aşamasında işverenin değişmesi, sendika açısından yetkide bir değişikliğe yol açmaz."
Yeni işveren, sendikanın eski işverene yeniyi bilmeyerek çağırıda bulunduğu sabitse, yetkinin düştüğünü ileri süremez."
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1990/7495, K.1990/8051, T.29.06.1990

(2822/m.8)

TİS görüşmelerinin devamı sırasında işletmeye bağlı işyerlerinden biri başka bir işverene devredilmiştir. Bu durumda devredileli işyeri, yetki belgesinin kapsamı dışında kalır ve sendika yeni işverene karşı "taraf" olamaz.

(Ankara 1. İş Mahkemesi)
E.101,K.12, T.13.04.1989

(2822/m.8)

Nitelik değiştirilmeksizin işyerinin başka bir yere nakledilmesi, yetki alınmış o işyeri için toplu sözleşme yapılmasını engellemez."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1987/ 7421, K.1987/7183, T.13.07.1987

Taraf ser.dika üyeliğinden ayrılma, çıkarılma veya üye olmamanın sonuçları
Madde 9 - Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncaya işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

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 sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakatı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

Dayanışma aidatı miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir.

Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

1-)TSGLK 10,11,38/2, 62/ 2.
2-)SenK. 23/1, 2,36,40/1, 61

(2822/m.9)

Toplu sözleşmenin yürürlük ve imza tarihleri arasında evlenme nedeniyle işten ayrılan ve SSK'ya toptan ödeme almak için başvurduğunu kanıtlayamayan işçi ,sözleşme farkı ödemelerinden yararlanamaz."

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi
E.1992/6409, K.1993/885, T.25.01.1993

2822/m.9

Toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilecek olanlar, taraf işçi sendikasına üye olanlar ile sendikaya üye aidatı ödemekte olanlardır. Her iki durumda da olmayan işçi, toplu sözleşmenin parasıl hükümlerinden yararlanmadığı gibi işverenin yürürlük tarihi itibariyle yaptığı zamdan da yararlanamaz.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi
E.1991/9297, K.1993/4827, T.30.03.1993

(2822/m.9)

İmza tarihinde işyerinin işçisi olmayan toplu sözleşmeden yararlanamaz. İşçi sendikasının daha sonraki bir tarihte buna olanak tanınması bu hukuksal sonucu değiştirmez."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1991/11654, K.1992/19981,T.22.12.1992

(2822/m.9)

Ayrı tüzel kişilikli ve ayrı toplu sözleşmeli bir işyerinden diğerine naklolun işçi, ayrılmasından sonra imzalanan önceki işyerine ait sözleşmeden yararlanamaz."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/9148, K.1992/10069, T.14.09.1992

(2882/m.9)

Fesih tarihinde sendika üyesi ya da dayanışma aidatı ödemesi olmayan işçi toplu sözleşmeden yararlanamaz."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1992/896,K.1992/7290,T.23.06.1992

(2822/m.)
1475/m.19,14

Toplu sözleşmenin imzalanmasından 3 gün önce sendikanın baskısıyla iş akti fesh edilen işçi, bildirim öneli kıdem ödencesi ve toplu sözleşme farklarından yararlanır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1991/14878,K.1992/2941,T.10.03.1992

(2822/m.9)

TİS'in imza tarihinden önce iş akti feshedilen işçi TİS'den yararlanamaz."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1991/14259,K.1992/2367,T.02.03.1992

(2822/m.9)

İhbar öneli bölünmez bir bütündür. Önel verildikten sonra süre dolmadan kısmi ihbar tazminatı ödenerek hizmet akdi feshedilirse, bu sürede gerçekleşen işçilik haklarına hükmetmek gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.9563, K.1348,T.07.02.1991

(2822/m.9)

TİS'in imza tarihinden önceki ölüm, ancak sözleşmede ayrıca hüküm bulunması koşuluyla mirasçılara, yeni sözleşmeden doğan farkları isteme hakkı verir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.10159,K.1364,T.07.02.1991

(2822/m.9)

TİS'in imza tarihinden önce taraf sendikaya üye olunması, yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanma hakkı vermez. Bu durumdaki işçi, sözleşmeden ancak üyelik tarihi itibariyle yararlanabilir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.6805,K.10444,T.18.10.1990

(2822/m.9)

Üyelikten çekilme 3 aylık süre sonunda geçerli olacağına göre, işçi bu süre içerisinde imzalanan TİS'nden yararlanır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.6041, K.9805, T.02.10.1990

(2822/m.9)
Dayanışma aidatı, TİS'den, imza tarihinden geriye gitmemek ve istek tarihinden geçerli olmak kaydıyla yararlanma hakkı kazandırır"
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1989/6852, K.1989/9865, T.16.11.1989

(2822/m.9)
Aracı işverenin sendika üyesi olan işçisi çalıştığı işyeri için asıl işverenle yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma hukukumuzda bağlılık ilkesine dayandırılmıştır. Bağlılık ilkesi de üyelikle gerçekleşir. İşverenin değişmesi sözleşmeden yararlanmayı engellemez. Sözleşme ile bağlılık ilkesi dışında sorumluluk yüzünden İş Kanununun 1. maddesinin son fıkrası hükmü de bu görüşü pekiştirecek niteliktedir.
(Yargıtay HGK)
E.1987/9-166, K.1987/815, T.4.11.1987

(2822/m.9)
Aracı işverenin sendika üyesi olan işçisi çalıştığı işyeri için asıl işverenle yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma hukukumuzda bağlılık ilkesine dayandırılmıştır. Bağlılık ilkesi de üyelikle gerçekleşir. İşverenin değişmesi sözleşmeden yararlanmayı engellemez. Sözleşme ile bağlılık ilkesi dışında sorumluluk yönünden İş Kanununun 1. maddesinin son fıkrası hükmü de bu görüşü pekiştirecek niteliktedir.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.9-166,K.815,T.04.11.1987

(2882/m.9)
İşverenin geçici statüde sürekli çalıştırdığı ve bu yolla sürekli işçilere sağlanan haklardan işçiyi yararlandırmadığı savıyla yapılan ve sürekli işçilere toplu iş sözleşmesiyle sağlanan hakların ödenmesi istemli başvurunun, işçinin, yaptığı iş açısından sürekli ve geçici işleri yapıp yapmadığı belirlenmeden karara bağlanması, eksik inceleme nedeniyle bozmayı gerektirir. Ayrıca işverenin, işyerindeki işin niteliği ve hacmi itibarıyla, geçici ve sürekli nitelikte işçi çalıştırması durumunda, işçiler arasında, iş yasasının buyurucu hükümleri saklı kalmak koşuluyla, ayırım yapması da yasal değildir.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.1987/9-273, K.1987/497, T.10.06.1987

(2822/m.9)
Toplu sözleşme ile getirilen zam avanstan önceki ücrete uygulanır,"
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.9-166,K.408, T.20.05.1987

(2822/m.9)
İmza ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılanlar hüküm olduğu taktirde TİS'den yararlanabilirler."
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1987/3637,K.1987/3637, T.08.04.1987

(2822/ m.9)
Teşmil sözleşmesi sona erdikten sonra sözleşmede yer alan üçüncü yıl zammı da uygulanır."
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.9-60, K.182, T.13.03.1987

(2822/m.9)
Sendikaya üye olamayan öğrenci dayanışma aidatı ödeyerek TİS'in sağladığı haklardan yararlanabilir."
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.9-357, K.1986/13, T.28.03.1986

(2822/m.9,10)
275/m.6
Sözleşmenin yapılması sırasında kapsam içinde bulunan işyerleri sonradan isim değişikliğine uğrasalar bile sözleşmeyle bağlı kalırlar.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.9578, K.10121, T.13.07.1968

İşverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlılığı

Madde 10 - Toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren sendikasının toplu görüşmeye çağrı tarihinde üyesi bulunan işverenin o sendika ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işveren, o çağrı ile bağlı kalır.

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

TSGLK 9.

Teşmil

Madde 11 - Bir toplu iş sözleşmesi, üyelerinin sayısı bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini Bakanlar Kurulu, o işkolunda işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen veya zorunlu değişiklikleri yaparak o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir. Teşmil kararnameinde kararın gerekçesi açıklanır.

Yüksek Hakem Kurulu istişari mütalaasını en çok otuz gün içinde verir.

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

Bakanlar Kurulu, teşmil kararnameini 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 çözülmüncüye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri

için teşmil kararı alınamaz.

1 TSGLK 2,7,9,12,15,16/1, 53,54,58

2 SenK 3,36,60

4 Maddenin altıncı fıkrası 27.5.1988 t.ve 3451 s.kanunla eklenmiştir.

(2822/m.11)

Teşmil sözleşmesinin yürürlük süresinin sona ermesinden sonra, sözleşme yürürlük-
ten kalkmasına karşın, işçiler ücret zamlarından yararlanabilirler."

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.1987/9-60, K.1987/182, T.13.03.1987

İKİNCİ BÖLÜM Toplu iş sözleşmesinin yapılması

Yetki

Madde 12 - Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarısından fazla çoğunluk buna göre hesaplanır.

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

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde belirtilecek işkolundaki bütün işçi sayısı ile bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı toplu sözleşme ve diğer işlemler için istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere müracaat eden veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

Yayımdan itibaren 15 gün içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir. Ancak, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı 15 gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca temyiz edilebilir. Yargıtayca bu temyiz talebi 15 gün içinde kesin karara bağlanır.

1 TSGLK 2,3,13,16

2 SenK 3,7/3, 35,60,61, İŞK 1/1, 2, DenİŞK 1,2, Bas İŞK 1, ÇMEK 11

4 Maddenin üçüncü ve dördüncü fıkraları 3,6,1986 t ve 3299 s. kanunla değiştirilmiştir.

(2822/m.12)

Yetki tespitinde, işverenin yasaya aykırı kayıtları dikkate alınmaz
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.1987/8897, K.1987/7903, T. 15.09.1987

(2822/m.12)

%10'luk işkolu barajının aşılmış olmadığına ilişkin istatistik bir önceki kesinleşmiş istatistik dikkate alınarak hazırlanır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

E.1990/10132, K.1990/9595, T.24.09.1990

(2822/m.12)

Yetki tespit başvurusundan önceki altı gün içinde yapılan çok sayıdaki yeni işçi alımının muvazaalı olup olmadığı araştırılmadan çoğunluk tespitine karar verilemez

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

E1989/7408, K.1989/7747 T.29.09.1989

Yetki tespiti için işçi sendikasının başvurusu

Madde 13 - Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde on (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işko-

lu hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister. İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Üvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır.

Çalışma Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğu haiz olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu, işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir.

TSGLK 2,3,12,15,16

SenK 22/3,4

Maddenin birinci fıkrası 27,5,1988 t. ve 3451 s.kanunla değiştirilmiştir.

(2822/m.13,14)

Üyelik fişlerinin üç gün içinde işverene verilmemiş olması, yetki belgesinin iptali için yeterli görülmez.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1990/5562, K.1990/6040, T.18.05.1990

(2822/m.13,14)

Çoğunluk tespit yazısının işveren sendikası yerine işverene gönderilmesi."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.9312,K.8861, T.06.10.1987

İşveren sendikasının veya işverenin başvurusu

Madde 14 - Bir Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, Çalışma Bakanlığına yazıyla başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini ister.

Çalışma Bakanlığı; tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ile, bu sendikanın işkolunda ve o işyerindeki üye sayısını, işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan ilgili işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirir. Yetkili sendika bulunmaması halinde durum altı işgünü içinde sadece başvuruda bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir.

İşçilerin ve sendika üyelerinin tespit edilmesinde 12 ve 13 ncü maddede öngörülen esaslar uygulanır.

TSGLK 2,3,12,15,16

(2822/14)

İşkolu tesbitine ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılan başvuru ve yapılmakta olan inceleme sonuçlandırılmadan, toplu sözleşme yetkisine ilişkin çoğunluk tespitine itirazın karara bağlanması isabetsiz olup bozma gerektirir. Çünkü işkolu tesbiti çoğunluk tesbiti üzerinde etkili olan bir ön meseledir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

E.1992/14605, K.1992/ 14127, T.24.12.1992

(2822/m.14)

Yetki tesbit sonucuna işveren ve bir başka işçi sendikasının yaptığı itirazların, denetime elverişli bir biçimde tek tek açıklanmadan reddedilmesi, somut itirazların üzerinde durulmaması sonucu yarattığı için bozma nedenidir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

E.1993/4598, K.1993/ 5415, T.08.04.1993

(2822/m.14,15)

Yetki tespitine itiraz davasında, bilirkişi raporunun yeterli olabilmesi için işveren ve sendika tarafından sunulan belgeleri mukayeseli bir incelemeden geçirmiş olması, işçi sayısı, sendika üye sayısı, istifa eden olup olmadığı gibi bilgileri denetlemeye de elverişli bir biçimde içermesi gerekir. Aksi yeni bir bilirkişi incelemesi için kararın bozulmasını gerektirir.

DAVA: Isı Sanayi Ticaret A.Ş. adına Avukat M.S. ile (A) sendikası adına Avukat N.K. aralarındaki dava hakkında Gaziantep İş Mahkemesinden verilen 6.2.1992 günlü ve 812/ 8 sayılı hüküm davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

KARAR:Hükme esas alınan bilirkişi raporu yeterli değildir. 18.10.1991 başvuru tarihinde çalışan işçi sayısı belirtilmemiştir. Keza sendika üyesi işçi sayısı hakkında bilgi verilmemiştir. Bölge Çalışma Müdürlüğü'ndeki dosya ve davacının ibraz ettiği belgeler mukayeseli bir incelemeye tabi tutulmamıştır. Davalı sendikanın belgeleri istenip toplanmamıştır. Sendikadan istifa eden üye varsa, bunlar ayrı ayrı tesbit edilip açıklığa kavuşturulmamıştır. Her ne kadar bilirkişi ücret bordrolarında ve sosyal sigortalar kurumu prim bordrolarından söz etmiş ise de, bunların dökümü rapora aktarılmamıştır. Bu durumda rapor denetlemeye de elverişli değildir. Yeniden seçilecek bir bilirkişi aracılığı ile etraflı bir şekilde inceleme yapılarak sonucuna göre bir karar verilmeğe üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle Bozulmasına, 13.3.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/2851, K.1992/3036, T.13.09.1992

Yetki itirazı

Madde 15 - Kendilerine 13 ve 14 ncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiye haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz, Ankara İş Mahkemesine yapılır. İşletme Toplu İş Sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz.

İşçi ve üye sayılarının tesbitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağ-

lar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği taktirde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır.

Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

1 TSGLK 12/1,2,13,14,16/1, 46/1, 47/1,2, 51/4, 60/1

4 Maddenin birinci fıkrası 3.1986 t. ve 3299 s.kanunla değiştirilmiştir.

(2822/m.15)

Yetki tespitine itiraz dilekçesi bakanlık ilgili bölge müdürlüğüne kaydettirilmemiş ise, itiraz davasının reddi gerekir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/14038, K.1992/ 13118, T.01.02.1992

(2822/m.15)

İşletme toplu sözleşmesi için yetki tespitine itiraz işletme merkezinin bulunduğu yer iş mahkemesine yapılır."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/4141, K.1992/ 4361, T.17.04.1992

(2822/m.15)

Yetki tespitinde itirazın tebligatı izleyen altı işgünü içinde yapılmaması, itirazın mahkemece reddedilmesini gerektirir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1989/9545, K.1989/9685, T.10.11.1989

(2822/m.15)

Yetki itirazında bakanlığın taraf gösterilmemesi, davanın reddini gerektirmez."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.7630, K.7192, T.22.09.1989

Yetki belgesi

Madde 16 - Tespit yazısına bu kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takipeden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmemişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığınca bir yetki belgesi verilir.

Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca durumun tespitinden itibaren 45 gün içinde ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca dava yolu ile ileri sürülebilir.

Hükümsüzlük konusundaki dava, işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu mahaldeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılır. Toplu iş sözleşmesi birden fazla Bölge Çalışma Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyor ise, davanın Ankara İş Mahkemesinde açılması gerekir.

Bu davada hakim, talep üzerine, gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

248

1 TSGLK 13/2, 14/2, 15,17,19/3, 27/2, 36/ 3, 37/2

4 Maddenin ikinci fıkrası 3.6.1986 t. ve 3299 s.kanunla değiştirilmiştir.

(2822/m.16)

Yetki belgesinin, yasal ve uygun süre içerisinde verilmesi gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.9693, K.9256, K.11.09.1990

(2822/m.16)

Yetkisi kesinleşmemiş sendikanın sözleşme bağlatması yasaya aykırıdır ve iyiniyetli bir davranış sayılmaz.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.1987/9-353, K.1987/ 834, T.11.11.1987

(2822/m.16)

Yetki belgesi alınmadan imzalanan toplu sözleşme hükümsüz sayılır."

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1985/12234, K.1985/12736, T.30.12.1985

(2822/m.16)

Yetki belgesi almadan bağtlanan sözleşmeye, işyerinde ilan tarihinden itibaren 45 gün içerisinde itiraz edilmez ise geçerli sayılır."

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E1984/7921, K.1984/7324, T.01.08/1984

(2822/m.16)

Yetki belgesinin yasal süre geçtikten sonra verilmesi-Geçikmenin yanlış bir işlemde kaynaklanması

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.11828, K.11777, T.02.11.1990

Toplu görüşmeye çağrı

Madde 17 - Tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya yetki belgesini alan işçi sendikası, tespit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir.

Bu süre içinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Toplu görüşme çağrısına, çağrıyı yapan taraf toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütünü, eklemek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

1 TSGLK 13/2, 14/2, 16/1, 18,19

4 Maddenin üçüncü fıkrası 3.6.1996 t.ve 3299 s.kanunla değiştirilmiştir.

(2822/m.17)

Toplu görüşme çağrısının noterlikçe işverene elden tebliği yasaya uygundur. İşverenin tebellüğden kaçınması bildirim geçersizliğine yol açmaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.6458, K.6425, T.10.07.1989

249

Görevli makam

Madde 18 - Bu kanun bakımından görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü, birden fazla Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma Bakanlığıdır.

1 TSGLK 3,17/1, 19,20,21,22/2,3,23/4,24,28,37/2, 39/2,51/3

Toplu görüşmenin başlaması

Madde 19 - Çağrının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak tespit ederler ve bunu görevli makama yazı ile bildirirler.

Toplantı yer, gün ve saati bakımından taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin üç işgünü içinde başvurması üzerine görevli makamca toplantı yeri, günü ve saati başvurma tarihinden başlayarak altı iş günü içinde tespit edilir ve taraflara bildirilir.

Çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yukarıdaki fıkralar uyarınca toplu görüşmeye çağrıyı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağrıyı yapan tarafın yetkisi düşer.

1 TSGLK 16/1, 17,18,19,39/2,3

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve tevdi edilmesi

Madde 20 -Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa, beş nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır. Sözleşmenin birer nüshasını taraflar alır. Üç nüsha da, toplu görüşme için çağrıyı yapmış olan tarafça görevli makama imza gününden başlayarak altı işgünü içinde tevdi edilir.

Bölge Çalışma Müdürlükleri kendilerine tevdi edilen toplu iş sözleşmelerinin iki nüshasını Çalışma Bakanlığına gönderirler. Çalışma Bakanlığı da toplu iş sözleşmelerinin birer nüshasını Devlet İstatistik Enstitüsüne gönderir.

1 TSGLK 4,17,18,63

(2822/m.20)

Anlaşmazlık konusu maddelerin YHK tarafından karara bağlanması halinde ,karar tarihi, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi olarak kabul edilmelidir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.7331, K.9822, T.20.10.1988

(2822/m.20)

"Taban" sözcüğünün redaksiyon öncesi anlaşma metninde bulunmamasına karşın imzalanan TİS'nde yer alması, geçersizliğini gerektirmez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.6488, K.6704, T.29.03.1991

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Uyuşmazlık ve Arabuluculuk

Uyuşmazlığın tespiti

Madde 21 - Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf, durumu görevli makama altı işgünü içerisinde yazı ile bildirir.

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit ederlerse veya toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa, taraflardan biri durumu görevli makama yazı ile bildirir.

1 TSGLK 18,19,22,58

2 SenK 32/2

4 Maddenin birinci fıkrası 3,6,1986 t.ve 3299 s.kanunla değiştirilmiştir.

(2822/m.19,(21))

Toplu görüşmenin başlaması ile ilgili sonuca varmak için 19/ son fıkrası 21/1 fıkrasıyla birlikte ele alınmalıdır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.6019,K.6298, T.24.06.1987

Arabuluculuk

Madde 22 -21 nci maddenin birinci fıkrasına göre düzenlenen yazıyı alan makam, yazıyı düzenleyen tarafın talebini gözönüne alarak otuz veya altmış günün geçmesini beklemeksizin aşağıdaki hükümler uyarınca arabuluculuk işlemlerini başlatır.

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan her biri görüşmelere 59 ncu maddeye göre düzenlenen resmi listeden bir arabulucunun katılmasını görevli makamdaki isteyebilir. Başvuruyu alan görevli makam, arabulucu tayini için tarafları altı işgünü içinde toplantıya çağırır. Taraflardan biri bu toplantıya katılmazsa veya toplantıda arabulucu tayini hususunda aralarında anlaşma sağlanamazsa, görevli makam, resmi listeden bir arabulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekmek suretiyle tespit eder. Arabulucu tayini yoluna gidilmiş ve anlaşma sağlanamamışsa, uyuşmazlığın tespiti bakımından altmış günlük sürenin geçmesi beklenilmez ve ayrıca resmi arabulucu tayin edilmez. Bu taktirde arabulucunun düzenleyip görevli makama tevdi edeceği tutanak, 23 ncu maddede belirtilen resmi arabulucu tutanağı mahiyetindedir.

Birinci fıkraya göre arabulucu tayini yoluna gidilmemiş ve toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam başvuru üzerine veya re'sen altı işgünü içinde 15 nci maddede öngörülen mahkemeye başvurmak suretiyle resmi listeden bir arabulucunun tayinini talep eder.

Resmi arabulucunun görevi mahkemeye kendisine yapılacak duyurudan itibaren başlar.

1 TSGLK 18,19,21,23,59,69

4 Madde 3,6,1989 t.ve 3299 s.kanunla değiştirilmiş, daha sonra 27.5.1998 t. ve 3451 s.kanunla maddede birinci fıkraya eklenmiştir.

Grup sözleşmelerinde kapsamdaki işyerleri için ayrı ayrı arabulucu seçilmesi yasaya aykırı değildir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/4308, T.1992/4881, T.30.04.1992

Arabuluculuk görevi:

Madde 23 - 22 nci maddenin ikinci fıkrasında öngörülen arabuluculuk görevi onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

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

Arabulucu tarafların anlaşmasını sağlarsa, 20 nci madde hükümleri uygulanır.

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

1 TSGLK 18.20.22.27/1, 32/2. 59

İşletme sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinden bir kısmının grev yasağı kapsamında bulunması, işletme sözleşmesi kapsamındaki tüm işyerleri için grev kararı alınıp uygulanamayacağı anlamına gelmez. Sendika, yasal prosedürü yerine getirerek, grev yasağı bulunmayan işyerleri için grev kararı alabilir ve uygulayabilir. Yasanın bu yöndeki yorumu, Anayasa'ya, Yasa'ya ve TİS özerkliği ilkesine uygundur.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1990/7963, K.1990/3221, T.13.07.1990

Tutanaklar ve sicil

Madde 24 -Bu kanun gereğince Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilen tutanak ve yazılar alındığı tarihten başlayarak üç işgünü içinde Çalışma Bakanlığına gönderilir. Bir nüshası da dosyasında saklanır.

Çalışma Bakanlığı, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde esas bu sicilde saklanan metindir. Bu sicilin nasıl tutulacağı Çalışma Bakanlığınca çıkartılacak bir yönetmelikte belirtilir.

1 TSGLK 18

İKİNCİ KISIM
Grev ve Lokavt
BİRİNCİ BÖLÜM
Tanımı ve Unsurları

Grevin tanımı

Madde 25-İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir.

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır.

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz.

1 AY 54, TSGLK 1,21,27,28,29 vd. 42 vd. 51,70 vd.

2 SenK 5/1, 32/4, 39/3, 56/2, 58/3

(2822/m.25)

Ser.dikanın grev kararı almasından önce işçilerin işten çıkarılması, yasal prosedürüne uygun grev kararına dayanan grev uygulamasını yasa dışı saymayı gerektirmez bu durumda işveren grevin kanunsuz olduğunun tespitini isteyemez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1993/1008, K.1993/1958, T.06.03.1992

(2822/m.25)

818/m.81

Yasal grev koşulları gerçekleşmediğinde yasa dışı greve karar vermek gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/2607, K.1992/2667, T.06.03.1992

(2822/m.25)

İşçinin Avans alacağı için yaptığı toplu eylem, yasa dışı sayılmaz.

İşverenin tedbirsizliğinden kaynaklanan toplu eylemzararı nedeniyle yasa dışı grev yaptırımları uygulanamaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1990/6424, K.1990/7006, T.08.06.1990

(2822/m.25)

İşyeri baştemsilcisi bir kuruluşu ifade etmez.

Baştemsilcinin yasa dışı eyleme kendiliğinden teşvik ve tahriki, sendikaca yapılmış bir hareket olarak görülemez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1989/10641, K.1989/10707, T.08.12.1989

(2822/m.25, 27, 58)
275/m.19

Ücretlerin ödenmemesi nedeniyle yapılan grev verilmeyen hakkın kollektif olması durumunda yasaldır.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.1980/9-1545, K.1980/1473, T.02.04.1980

(2822/m.25)
275/m.17

işçilerin eyleminin yasa dışı olup olmadığı incelenirken her işçi için ayrı karar verilmesi gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1980/267, K.1980/437, T.28.01.1980

Lokavtın tanımı

Madde 26- İşverende faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işveren eya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uymayan 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.

Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir. Siyasal amaçlı lokavt, genel lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttir.

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğine, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamaz.

1 AY 54; TSGLK 1, 21, 27, 28, 29 vd. 42 vd. 51, 70 vd.

2 SenK 5/1, 32/4, 39/3, 56/2, 58/3.

(2822/m.26)

Toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanmasından sonra arabulucu tutanağının tebliği sırasında işyerini kapama eylemi, ilgili mercilere bildirilmiş olsa dahi, yasa dışı lokavtı oluşturur.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.9017, K.9388, T.07.06.1991

Kanuni grev ve kanuni lokavt kararı

Madde 27- Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, bu yerlere ilişkin 21 inci maddedeki uyuşmazlığın çözülmediğini 23 üncü madde uyarınca belirten tutanağın tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınmaz.

Birinci fıkrada öngörülen sürenin geçmesinden sonra kanuni grev kararı altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıyla alınabilir. Bu süre içinde grev kararı alınmazsa veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan iş-

veren, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir. Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.

1.TSGLK 3. 16/1, 21, 23/4, 25, 26, 28, 32, 70

(2822/m.27)

Sendikaca alınan grev kararı 6 işgünü içerisinde görevli makama bildirilmemiş ise, grevin uygulanamayacağına tesbitine karar verilmesi gerekirken bunun dışına çıkılarak, grevin yasa dışı olduğunun tesbitine karar verilemez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.862, K.742, T.28.01.1987

(2822/m.27)

Arabulucu tutanağı Tebliğat Yasasına aykırı olarak adi posta yoluyla sendikaya gönderilmiş, ancak diğer işlemlerde herhangi bir usulsüzlük söz konusu olmamıştır. Bu durum, sendikaca alınan grev kararının yasa dışı sayılmasını gerektirmez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.12928, K.13831, T.14.12.1990

(2822/m.27)

Grev kararı alınmadan lokavt kararı alınmaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.4524, K.4293, T.18.04.1988

(2822/m.27)

Grup sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinden bazıları için grev kararı alınmaması halinde, bu işyerlerine yönelik lokavt kararı da alınmaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

Grev ve lokavt kararlarının tebliği

Madde 28- 27 inci madde uyarınca alınan grev ve lokavt kararları karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir. Grev ve lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde karar alan tarafça derhal ilan edilir.

1 TSGLK 18, 27, 35, 37, 80/1.

(2822/m. 28, 37/2, 27)

Grev kararının 6 işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere verilmesi, grev uygulaması için yeterlidir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1987/2978, K.1987/2139, T.18.02.1987

İKİNCİ BÖLÜM
Grev ve Lokavt Yasakları ve Erteleme

Yasağın bulunduğu işler

Madde 29- Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz.

- 1.Can ve mal kurtarma işlerinde,
- 2.Cenaze ve tekfin işlerinde,
- 3.Su,elektrik,havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petro kimya işlerinde.
- 4.Banka ve noterlik hizmetlerinde.
- 5.Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehirci deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde.

1 AY 54/4; TSGLK 23, 25, 26, 27, 32, 52, 55, 72

4.Madenin üçüncü ve beşinci bentleri 27.5.1988 t. ve 3451 s. kanunla değiştirilmiştir.

(2822/m.29,32)

Kanalizasyon işleri grev-lokavt yasağı kapsamındaki işlerden değildir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1990/14029, K.1990/14208, T.21.12.1990

(2822/m.29)

Belediyelerin havagazı ve otobüs hizmetlerine ilişkin idari hizmetleri de işin ayrılmaz parçaları olarak grev yasağı kapsamındadırlar.

(Yargıtay Nöb.Hukuk Dairesi)

E.1992/9-10795, K.1992/9145, T.24.08.1992

Yasağın bulunduğu yerler

Madde 30- Aşağıdaki işyerlerinde grev ve lokavt yapılamaz:

- 1.İlaç,imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, senatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,
- 2.Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde,
- 3.Mezarlıklarda,
- 4.Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde.

1 Ay 54/4; TSGLK 23, 25, 26, 27, 32, 52, 55, 72.

Geçici yasaklar

Madde 31- Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz. Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya iş kollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir. Yasağın kaldırılması da aynı usule tabidir.

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

1 AY 54/4 TSGLK 23, 25, 26, 27, 32, 55, 72.

4.Maddenin ikinci fıkrası 27.5.1988 t. ve 3451 s.kanunla kaldırılmıştır.

Yasalarda Yüksek Hakem Kuruluna başvurma
Madde 32- Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan biri 23 üncü maddede belirtilen tutanağın alınmasından veya geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

1 AY 54/5; TSGLK 23, 27, 29, 30, 31, 52, 55.

2 SenK 32/2.

4.Maddenin birinci fıkrası 27.5.1988 t. ve 3451 s. kanunla kaldırılmıştır.

Grev ve lokavtın ertelenmesi

Madde 33- Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamemin yayımı tarihinde işlemeye başlar.

Bakanlar Kurulunun erteleme kararı aleyhine Danıtayda iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez.

1 AY 54/4; TSGLK 34, 37/4, 75.

Erteleme döneminde uyuşmazlığın çözümü

Madde 34- Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine Çalışma Bakanı bizzat ve resmî arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü gayreti gösterir.

Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilirler.

Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur.

1 AY 54/5; TSGLK 33, 37/4 52, 55, 58, 59.

Grev oylaması

Madde 35- Kanuni bir grevin bir işyerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden başlayarak altı işgünü içinde yazılı olarak isterse o işyerinde grev oylaması yapılır. Grev oylaması talebi mahallin en büyük mülki amirine yapılır.

Grev oylaması bu konudaki talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde ve işyerinde iş saatleri dışında en büyük mülki amirin tespit edeceği gün ve zamanda ve onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında, gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır.

Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz.

1 TSGLK 28, 36, 37/3, 71/2, 76.

(2822/m.35,36)
Grev oylamasına itiraz halinde; 3 işgünlük itiraz süresinin hesabında, oylamanın yapıldığı gün ve onu izleyen pazar günü dikkate alınmaz.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.6457, K.6424, T.10.07.1989

(2822/m.35,36)
Grevin uygulanabilmesi için, oylamada salt çoğunluğun sağlanması gerekir.
(İş Mahkemesi İstanbul 8.)
E.1985/4551, K.1985/4382, T.24.04.1986

(2822/m.35-36)
Grev oylamasına gidilebilmesi için, kararın ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin istemde bulunması gerekir.
(Ankara 5.İş Mahkemesi)
E.1985/926, K.1985/596, T.09.09.1985

Grev oylamasının sonucu

Madde 36- Grev oylamasının sonucu dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakla belirtilir. Bu tutanağın bir nüshası işverene, bir nüshası greve karar vermiş olan işçi sendikasına, bir nüshası Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir, dördüncü nüshası da mahallin en büyük mülki amirliğinde saklanır.

Oylamaya itirazlar oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye yapılır. İtiraz mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.

Grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar verilerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

İşletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi işletmenin her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletmenin mekezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

1 TSGLK 3/2, 16/1, 35, 37/3, 71/2, 76.

Grev ve lokavtın başlaması

Madde 37- Grev ve lokavt kararı karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı iş günü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir.

Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz. 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 oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlar.

Grev ve lokavtın geçici olarak yasaklandığı hallerdeki uyuşmazlıklarda yasak sona ererse veya sıkıyönetim komutanı durdurma kararını kaldırır veya grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda altmış günden önce karar kaldırılırsa veya iptal edilirse grev ve lokavt yapabilmek için birinci fıkradaki usule uymak gerekir.

1 TSGLK 16/1, 18, 27, 31, 33, 34, 35.

(2822/m.37)

Grev oylamasının sonucu "Greve Hayır" şeklinde çıkmış ve bu durumda grev yapılması olanağı kalmamıştır. Ancak, bu sonuç, işverence alınan ve uygulamaya konulan lokavt kararının da düşeceği (ya da yasa dışı lokavt sayılacağı) anlamına gelmez.

(İzmir 3.İş Mahkemesi)

E.913, K.22, T.27.01.1989

NOT: Bu karar, Yargıtay 9. H.D.'nin 3.3.1989 gün ve E.1706, K.1905 ilamıyla onanmıştır.

(2822/m.37)

Grevin uygulanma olanağının bulunmadığını tespiti yönelik davada, mahkeme, grevin yasa dışılığına ilişkin bir karar vermemelidir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1987/862, K.1987/742, T.28.01.1987

(2822/m.37)

Sendika usulüne uygun olarak aldığı grev kararını karşı tarafa noter aracılığı ile 6 işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya koyar. Bu sürele uyulmaması durumunda grev kararı uygulamaya konamaz ve grevin uygulamaya konulamaması da yetki belgesinin hükümsüzlüğünü doğurur.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1986/2721, K.1986/3200, T.24.03.1986

(2822/m.37)

Grevin usul yönünden yasaya aykırılığına ilişkin karar, grev uygulama kararının süresi içinde işverene bildirilip bildirilmediğine bakılmadan verilemez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1986/2457, K.1986/2903, T.17.03.1986

Grev ve lokavtın uygulanmasında işyerinden ayrılma zorunluluğu

Madde 38- Bir işyerinde grev veya lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk teşkil etmeleri yasaktır.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmakta işveren serbesttir. Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden 39 uncu maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar.

Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43 üncü madde hükümlerine uyulması şarttır.

1 AY 54/s; TSGLK 9, 37, 39, 42/2, 43/2, 48, 77/1

4 Maddenin birinci ve üçüncü fıkraları 27.5.1988 t. ve 3451 s kanunla değişmiştir.

Kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçi kadrosu

Madde 39- Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur.

Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin yedekler dahil niteliği ve sayısı işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasına gönderilir. Bu ilandan itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir itiraz 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 işe işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da Bölge Çalışma Müdürlüğünden talep edebilir. Bölge Çalışma Müdürlüğü bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde Bölge Çalışma Müdürlüğü bu tespiti resen yapabilir. Bu tespiti karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir.

İşletme sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme işletmenin merkezine, Bölge Çalışma Müdürlüğü ise her işyerinin bağlı bulunduğu bölgeye göre belirlenir.

1 TSGLK 3, 19, 38/2, 40, 43/1, 77/2, 78/1

2 ÇMEK 22/1

(2822/m.39)

Toplu görüşmelerin başlamasından sonraki 6 işgününde işverence açıklanan grev-lokavta katılmayacak işçiler listesine 6 işgünü içinde iş mahkemesinde itiraz edilebilir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/11220, K.1992/9228, T.07.09.1992

(2822/m.39,4)0

Eksiklik ya da değişen koşullara göre "grev ve lokavt dışı kalacak işçiler" için ek tespit istenebileceği gibi Bölge Çalışma Müdürlüğü de gerektiğinde resen tespit yapabilir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/1459, K.1991/2372, T.15.02.1991

(2822/m.39)

Yasal grev ve lokavtlara katılmayacak işçi kadrosuna ilişkin itirazlar incelenmeden karara bağlanamaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/514, K.1991/545, T.25.01.1991

(2822/m.39)

Bölge çalışmanın grev-lokavta katılmayacak işçileri tespiti gerekli hallerde birden çok kez olanaklıdır.

Bu konudaki mahkeme kararları inceleme yapılarak verilmişlerse kesindir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1991/341, K.1991/534, T.25.01.1991

(2822/m.39,40)

İşletme TİS kapsamına giren işyerlerinde "grev ve lokavt dışı işçi" tespiti istemini içeren dava, işleme merkezinin bulunduğu iş mahkemesinde görülür.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.12032, K.12181, T.16.11.1990

Grev ve lokavta katılmayacak işçilerin ismen belirlenmesi

Madde 40- Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri Bölge Çalışma Müdürlüğünce grev ve lokavt kararının müdürlüğe bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasının ve şubesinin başkan veya yönetim kurulu üyesi bulunan işçiler bu hükme tabi tutulamazlar.

İşveren 39 uncu madde uyarınca belirlenen işlerin yerine getirilebilmesi için grev ve lokavta katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine Bölge Çalışma Müdürlüğünün yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

1 TSGLK 39, 42/4, 77/2, 78/2.

Grev hakkının ve lokavtın teminatı

Madde 41- Hizmet akıtlarına, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

1 AY 54; TSGLK 25, 26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM GREV VE LOKAVTIN SONUÇLARI

Kanuni grev ve lokavtın hizmet akitlerine etkisi

Madde 42- Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir grev katılma veya böyle bir greve katılmaya teşvik etme sebebiyle bir işçinin hizmet akdi feshedilemez.

Kanuni bir greve katılanlar ile 38 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca iş yerinde çalışmayı arzu edip işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları grevin sona ermesine karar askıda kalır.

Kanuni lokavta uğramış olan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır.

İşveren, grev ve lokavt sebebiyle akdi ilişkileri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini mutad ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bu hususta çalışmaya mecburdur. Aksi halde 40 ıncı maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır.

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

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

1 TSGLK 27, 28, 37, 38, 40, 43.

2 BK 340, 341, 344 İŞK 13, 14, 17, 26 DenişK 14/İ.İİİ. 16, 17, 20, 29 Başlık 5, 6, 14; SSK- 107.

(2822/m.41,42)

275/m, 19, 26, 27

Davalı işveren ile sendika toplu sözleşmenin uygulanmasından doğan grevin durdurulması için yaptıkları protokol ile bu protokolda belirtilen hükümler çerçevesinde anlaşmaya varmışlardır. Davacı, buna dayanarak ödeme tarihleri grev süresine rastlayan ikramiyelere mahsuben verilmesi öngörülen avansla ilgili olarak istekte bulunmuştur. Kuşkusuz grevi sona erdirmek üzere tarafların anlaşmaları olanaklıdır. Ancak, bu anlaşmanın uyumsuzluğun konusu hakların korunması ile ilgili olmalıdır. Uyuşmazlık konusu hakların dışına çıkılarak yapılan bir anlaşma yasadaki sözleşmelere grev ve lokavt hakkından vazgeçilemeyeceği yolunda hüküm konamaz maddesiyle grev süresince sözleşmeden doğan hak ve borçlar askıda kalır hükümlerine ters düşer. Sözü edilen protokol hükmü uyumsuzluk konusu haklar dışındaki konularla ilgili olup belirtilen ilkelerle bağdaşacak nitelikte değildir. Anılan nedenle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi)

E.1982/3018, K.1982/5787, T.16.06.1982

(2822/m.42)

1475/m.14

Grev ve lokavtta geçen süre, kıdem ödencesi hesabında dikkate alınmaz.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1992/1113, K.1992/6537, T.22.06.1992

İşçi alma ve başka işe girme yasağı

Madde 43- İşveren, kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde 42 inci

madde hükmü gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. 39 uncu madde uyarınca grev ve lokavta katılmayacak işçilerden, haklı sebeple hizmet akdi feshedilenlerin yerine yeni işçi alınması imkanı saklıdır. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, grev gözcülerinin de ya da taraf sendikanın yazılı başvurusu halinde ilgili Bölge Müdürlüğünce denetlenir.

38 inci madenin ikinci fıkrası uyarınca greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştıran işveren, bu işçileri ancak kendi işlerinde çalıştırabilir, bunlara greve katılan işçilerin işlerini yaptırılmaz.

Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla hizmet akdinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler başka bir iş tutamazlar. Aksi halde, işçinin hizmet akdi işverence feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödenmeksizin feshedilebilir.

TSGLK 38, 39, 40/2, 42, 78/3

2 BK 344; İşK 17 DenişK 14/111

4.Madenin birinci fıkrası 3.6.1986 t. ve 3299 s. kanunla değiştirilmiştir

(2822/m.49)

Greve katılan işçilerin yerine dışarıdan işçi alınarak çalıştırılmaz.

(İş Mahkemesi İstanbul 8.)

E.1984/491, T.1984/..., T.24.10.1984

Kanuni grev ve lokavtın konut haklarına etkisi

Madde 44- İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını isteyemez. Bu yasak, grev ve lokavtın işyerinde uygulanmaya başlamasından itibaren doksan gün devam eder.

Bu konutlarda oturan işçiler, söz konusu süre içinde konutlarıyla ilgili onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma masrafları ile rayiç kirayı işverene ödemek zorundadırlar.

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.

1 TSGLK 37, 38, 78/4.

Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları

Madde 45- Kanun dışı grev yapılması halinde, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir grev ve lokavta katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamı teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir.

Kanun dışı grev yapılması halinde bu grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden işverenin uğradığı zararlar, grev 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 böyle bir lokavtı yapan işverenle

olan hizmet akitlerini feshin ihbarına lüzum olmaksızın haklı sebeple feshedebilirler ve her türlü haklarını talep edebilirler. İşveren bu işçilerin lokavt süresine ait hizmet akdinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye ve uğradıkları zararları tazmine mecburdur.

1 TSGLK 25/2, 3; 26/2, 3; 46, 47/3, 70-75

2 BK 344 İşK 14, 17/II; DenişK 14, 20, BaşİŞK 6.

(2822/m.45)

Vizite eyleminde sendikaya husumet yöneltilebilmesi için eylemin sendikanın kararı ya da teşviki sonucu meydana gelmesi gerekir.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.10677, K.10154, T.12.10.1990

(2822/m.45)

Yasa dışı greve katılma nedeniyle akdin feshi, bir süre sonra yeniden işe başlansa bile, kıdem tazminatı ödemeyi gerektirmez.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.9999, K.930, T.02.02.1990

(2822/m.45)

Davacının yasadışı greve katıldığı saptanmadan görevine son verilmesi yasaya aykırıdır.

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1984/2264, K.1984/2857, T.16.03.1984

(2822/m.45)

275/m.29

Grevin yasa dışı olduğuna ilişkin karar, eylemin uygulanmaya başladığı tarihten itibaren geçerlidir.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.1982/9-947, K.1982/79, T.12.02.1983

(2822/m.45)

Yasa dışı greve katılmaktan vazgeçen işçinin sözleşmesi vazgeçmeden itibaren 6 günlük süre içerisinde bozulabilir.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.9-946, K.78, T.02.02.1983

(2822/m.45)

Tehditte direnişe katılan işçinin bildirimsiz fesih yolu ile hizmet sözleşmesi sona erdirilemez.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)

E.9-1029, K.959, T.22.12.1982

(2822/m.45)
275/m.29

Direnış yapan işçilerin baskısıyla işe devam edemeyen işçinin sözleşmesi bildirimsiz ve ödencesiz feshedilemez.
(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu)
E.1981/9-1029, K.1982/959

Tespit davası

Madde 46- Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Verilecek karar tarafları ve işçi ve işveren sendikasının mensuplarını bağlar ve ceza davaları için de kesin delil teşkil eder.

Hakim tespit kararının kesinleşmesine kadar dava konusu, grev veya lokavtın ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldıracaktır.

1 TSGLK 15, 25/2, 3, 26/2, 3, 45, 47, 72/2.

(2822/m.46)

İşi yavaşlatmak suretiyle verimi düşürme eylemi üzerine işveren tespit davası açabilir ve dava duruşmalı yapılmalıdır.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.9839, K.10271, T.24.11.1989

(2822/m.46)

Yasa dışı olduğu gerekçesiyle açılan tespit davasında, normal dava prosedürü işletilir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.10495, K.9831, T.21.10.1988

(2822/m.46)

İşveren "Hukuki yarar" söz edemediği durumlarda "Tespit davası" açamaz. Sona ermiş ya da uygulamaya konulmamış grevlerde, işverenin "hukuki yarar"ından söz edilemez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1986/9465, K.1986/10291, T.18.11.1986

(2822/m.46)

Grevin "ihtiyati tedbir" yoluyla durdurulmasına ilişkin dava 2822 sayılı yasanın 15. maddesine göre açılmalıdır. Anılan maddede, dava dilekçesinin Bölge Çalışma Müdürlüğü ya da Çalışma Bakanlığına kaydettirilmesi öngörüldüğünden, bu kurala uyulmadan açılan dava, usul yönünden reddedilmelidir.
(Ankara 2.İş Mahkemesi)
E.1985/424, K.1985/107, T.26.03.1985

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması

Madde 47- Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı ola-

rak uygulanan grev veya lokavt bir tarafın veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur.

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. Yetkil mahkeme 15 inci madde uyarınca belirlenir.

Bu lokavtın uygulanmış olması, işçilere 45 inci maddenin üçüncü fıkrasından yararlanma imkanı verir.

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

AY 54/2; TSGLK 15, 45, 46

Grev gözcüleri

Madde 48- Kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koymaya yetkilidir. Çalışma serbestliği herhalde saklıdır.

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

Bu işyerinde "grev vardır" ibaresinin dışında grev yapılan işyerleri ve çevresinde afiş, pankart gibi ilan vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak yasaktır.

İşyeri ve çevresinde grevciiler veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtaları kurulamaz. Ancak grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikte belirlenir.

1 TSGLK 38, 49, 79

3 Maddede öngörülen yönetmelik 11.9.1988 t. RG'de yayımlanan "Grev Gözcülerinin Zorunlu İhtiyaçlarının Karşılanması Hakkında Yönetmelik"tir.

4.Maddenin birinci ve dördüncü fıkraları 27.5.1988 t. ve 3451 s. kanun ile değiştirilmiştir.

(2822/m.48)

Barınma vasıtası niteliği bulunmayan koruyucu için ceza uygulanamaz.

(Yargıtay 9.Ceza dairesi)

E.1451, K.2029, T.15.05.1990

(2822/m.48)

Grev gözcüsünün engelleme eylemi, kasıt unsuru olmadıkça suç oluşturmaz.

(Yargıtay 9.Ceza Dairesi)

E.832, K.2530, T.16.05.1989

Lokavt gözcüleri

Madde 49- Kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetleme amacı ile lokavtı işyerinde ilan etmiş olan işveren sendikası lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler göndermeye yetkilidir.

"Bu işyerinde lokavt vardır" ibaresinin dışında lokavt yapılan işyerleri ve çevresine afiş, pankart gibi ilan vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak yasaktır.

1 TSGK 48, 79.

Grev ve lokavt halinde mülki amirin yetkileri

Madde 50- Grev ve lokavt halinde, mahallin en büyük mülki amiri grev veya lokavt, uygulanan işyerlerinde gerekli emniyet, inzibat, koruma ve sağlık işlerini düzenler. Ayrıca halkın günlük yaşamı için zaruri olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak tedbirleri alır.

Bu tedbirlerin niteliği, kapsamı, uygulanış tarzı bir tüzükte belirtilir. Ancak alınacak tedbirler kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasına engel olucu nitelikte olamaz.

1 TSGK 37, 38, 39/1, 40/2, 47, 48, 49.

3. Maddede öngörülen tüzük 9.8.1989 t. ve 89/14477 s. kararname ile yürürlüğe konulan "Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzük"tür.

Grev ve lokavtı sona erdirmeye karar

Madde 51- Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmek için grev ve lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilir ve mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt ilanının yapılması ile sona erer.

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

Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi veya faaliyetinin durdurulması hallerinde grev veya lokavt kendiliğinden ortadan kalkar. Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi veya faaliyetinin durdurulması hallerinde lokavt kendiliğinden ortadan kalkar. Grevin veya lokavtın sona erdiği görevli makam tarafından ilan edilir.

Grevi uygulayan sendikanın bu grevin uygulandığı işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarını tespiti halinde, ilgilileden biri grevin sona erdirilmesi için 15 inci maddeye göre yetkili mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği birinci fıkradaki usul uyarınca ilan edilir.

1 TSGK 15, 18, 27, 37, 80/1.

(2822/m.51)
Grevin sona erdirilmesini isteyebilmek için; greve fiilen başlanış olması ve ayrıca 3 aylık üyelikten çekilme süresinin dolması koşulları gerçekleşmiş olmalıdır.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.10612, K.10153, T.12.10.1990

(2822/m.51)
İşletmeye bağlı, işyerlerinden birinde çalışan işçilerden 9/4'ünün sendika üyeliğinden ayrılması, o işyerinde grevin sona erdirilmesini gerektirmez.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.7438, K.6459, T.07.09.1989

(2822/m.58)
Yüksek Hakem Kurulunun hak uyuşmazlıklarında da özel hakem olarak görev yapabileceği olanağı vardır. Yasanın md. 58/son f. hükmündeki "uyuşmazlığın" her safhasında anlatımı da bunu göstermektedir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.11114, K.11236, T.25.12.1989

(2822/m.58)
Görevlendirilecek özel hakem sayısının 3 olması gerekir.Tek kişilik hakem seçimi ve karar oluşturulması doğru değildir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.10165, K.10283, T.25.11.1989

(2822/m.58)
Özel hakeme toplu hak uyuşmazlıklarında gidilebilir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.8058, K.7373, T.07.09.1987

(2822/m.58)
Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakemin belirlenmesinde işçi ve işveren tarafının anlaşması, özel hakem kararının toplu iş sözleşmesi hükmünde olması için gereklidir.
(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1986/4891, K.1986/6559, T.26.06.1986

ÜÇÜNCÜ KISIM TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇI YOLLARLA ÇÖZÜMÜ

BİRİNCİ BÖLÜM YÜKSEK HAKEM KURULUNA BAŞVURMA

Başvuru

Madde 52- Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda taraflardan her biri 32 inci madde uyarınca Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceği gibi grev ve lokavtın ertelendiği hallerde erteleme süresinin sonunda Çalışma Bakanı da Yüksek Hakem Kuruluna başvurur.

1 Ay 54/4, 5; TSGLK 11/1, 2, 29, 34, 36/3, 53, 54, 55, 58/4.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu

Madde 53- Yüksek Hakem Kurulu Yargıtayın iş 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, işleme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye.

2. Üniversitelerin iş hukuku veya ekonomi 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 iki üye.

5. İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden oluşur.

Seçimle gelen üyeler iki yıl için seçilirler, yeniden seçilmeleri caizdir. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikiser yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi her seçim döneminden üç ay önce Çalışma Bakanlığınca ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

Bu maddede sözkonusu seçici kurallar üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Birinci toplantıda toplantı nisabı sağlanamadığı takdirde ikinci toplantıda katılanlarla seçim yapılır. Seçilebilmek için hazır bulunan üyelerin salt çoğunluğunun oyu şarttır.

1 TSGLK 52, 56, 57

4. Madenin birinci fıkrası 27.5.1988 T. ve 3451 s. kanunla değiştirilmiştir.

Uyuşmazlığın incelenmesi

Madde 54- Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı işgünü içinde üyelerinin tamamının katılması ile toplanır. Ancak başkan hariç üyelerden ikisinin katılmaması toplantıya engel olmaz. Özürlü veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır.

Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlığı evrak üzerinde inceler. Yeteri kadar aydınlatılmamış bulduğu yönleri ilgililerden sorarak tamamlar. Ayrıca görüşlerini öğrenmek istediği kimseleri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bu kimseler hakkında Hukuk Usulu Muhakemeleri Kanununun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır.

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

1 TSGLK 52, 53, 80/1.

Yüksek Hakem Kurulunun kararının niteliği

Madde 55- Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

1 AY 54/5; TSGLK 2, 4, 11/1.2 32, 34, 36/3, 54, 63.

İşçiler ve işverenler adına katılacak üyelere aranacak nitelikler

Madde 56- Yüksek Hakem Kuruluna işçi ve işverenler adına seçilecek üyelere aranacak nitelikler şunlardır:

1. Türk vatandaşı olmak,

2. Okur yazar olmak.

3. Medeni ve siyasi hakları tam olarak kullanma ehliyetinden yosun olmak.

4. Taksirli suçlar hariç, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı bir fiilden dolayı hapis cezasından hükümlü bulunmamak ve siyasi partilerin organlarında görevli olmamak.

1 TSGLK 53.

İdari teşkilat

Madde 57- 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 rapor-tör ve uzman atanır ve ihtiyaca göre görevlendirilir. Ancak işçi veya işveren sendika ve konfederasyonlarında çalışmakta olanlar raportör ve uzman olarak görevlendirilemezler.

TSGLK 52, 53, 54.

İKİNCİ BÖLÜM ÖZEL HAKEME VEYA RESMİ ARABULUCUYA BAŞVURMA

Özel Hakeme Başvurma

Madde 58 - Taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler. Toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler geçerlidir. Bu taktirde bir tarafın müracaatı üzerine uyuşmazlık hakem tarafından çözülür.

Menfaat uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz.

Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurulduğu hallerde hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir.

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

1 TSGLK 2,21,27 vd,34/2,37,52, 60, 61,63

2 SenK 32/2

Resmi arabuluculuk teşkilatı

Madde 59 - Çalışma Bakanlığına bağlı olarak kurulacak resmi arabuluculuk teşkilatı bu kanunda öngörülen resmi arabuluculuk faaliyetinin yürütülmesini sağlayacak tedbirleri alır.

Resmi arabuluculuk teşkilatının kuruluş ve işleyişine ilişkin esaslar ile resmi arabuluculuk yapabileceklerin listesinin düzenlenme esasları ve resmi arabuluculara ödenecek ücretlerin alt ve üst sınırları 65 nci maddeye göre çıkartılacak tüzükte düzenlenir.

Resmi arabulucunun istediği her türlü bilgiyi gerek taraflar, gerek diğer bütün ilgililer vermeye mecburdurlar.

Resmi arabulucuların ücretleri bu teşkilatça milli bir banka hesabında toplanan paralardan ödenir. Arabulucuyu tayin eden mahkeme bu esaslar çerçevesinde ve uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini dikkate alarak ücreti tespit eder.

Resmi arabuluculuk yapılan her uyuşmazlıkta tarafların bu hesaba yatırmaları gereken ücretlere ait esaslar ile ücretlerden masraf olarak kesilecek miktar ve ücretlerin banka faizlerinin kullanılmasının usul ve esasları da bu tüzükte belirtilir.

Resmi arabuluculuk teşkilatı arabulma faaliyetine girilen her uyuşmazlıkta vardığı sonuçları en kısa zamanda uygun vasıtalarla kamuoyuna açıklayabilir.

Tarafların anlaşarak tayin edecekleri arabulucunun ücreti kendileri tarafından serbestçe tesbit edilebilir.

Tarafların hesaba yatırmaları gereken ücretler için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca düzenlenen belgeler icra ve iflas kanununun 68 nci maddesinde sayılan belgeler hükmünde olup, bu ücretlerin takip ve tahsilinde kamu alacaklarının takip ve tahsiline ilişkin esaslar uygulanır.

1 TSGLK 22,23,65,67,68,80/1

4 Maddenin dördüncü ve beşinci fıkraları 27.5.1988 t. ve 3451 s. kanun ile değiştirilmiş, ve sekizinci fıkrası da aynı kanunla eklenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM TOPLU HAK UYUŞMAZLIKLARI

Yorum davası

Madde 60- Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri 15 nci maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir tesbit davası açabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtayın ilgili dairesi, bozma söz konusu olan hallerde işin esasına ilişkin kesin kararını iki ay içinde verir.

Kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 80 nci madde hükmü uygulanır. Kişilerin, yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır.

1 TSGLK 15.58/1, 63.80

(2822/m.60,61)

Tespit davası, bir hukuksal ilişkinin derhal saptanmasında yarar varsa açılabilir." (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1990/11502, K.1991/2311, T.12.02.1991

(2822/m.60,61)

TİS'in 61. maddesinin uygulanması istemi, eda davası açılmasını gerektirir. (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.7876, K.11950, T.09.11.1990

(2822/m.60,61)

TİS'nde açıklık bulunmadığı takdirde, önceki uygulamalar da dikkate alındığında "kıdem zammı"nın ücrete eklenmesi istenemez. (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.8702, K.9039, T.07.09.1990

(2822/m.60,61)

İntibakın yapılması istemi, eda davası açılmasını gerektiren hallerden olup, tesbit davası açılmış olması bozmayı gerektirir. (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)
E.1719, K.5169, T.19.04.1990

Eda davası

Madde 61 - Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir. Başkan ve üyeleri ile bu kurulda görevlendirilecek uzman ve raporörlere ödenecek tazminatlar, naip, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretlere ve menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri bir tüzükle düzenlenir.

1 TSGLK 53.54,58,59/2 67

3 Maddede öngörülen tüzük 17.5.1984 t. ve 84/ 8078 ş.kararname ile yürürlüğe konulan "Hakeme ve Resmî Arabulucuya Başvurma Tüzüğü"dür.

DÖRDÜNCÜ KISIM Çeşitli Hükümler

İşverenler

Madde 62 - Aylık ve ücretleri kanunla belirtilmiş olsa bile, işveren veya işveren vekili durumunda bulunanlar hakkında, bunlara ilişkin olarak bu kanunda yer alan hak ve sorumluluk hükümleri uygulanır.

İşyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

1 TSGLK 9,25,26,35,38,39,42,43,48,63

İşyerinde ilan

Madde 63 - Bir toplu sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile veya toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarıyla bağlı olan işveren, bunların aslını veya veren makamca onaylanmış veya noterlikçe onanmış birer örneğini, işyerinin işçiler tarafından görülebilecek uygun yerlerine asmaya mecburdur.

1 TSGLK 16/2,20,23/3, 55, 58/ 3, 60,61,64, 80/1

Denetleme

Madde 64 - Toplu iş sözleşmesine veya 63 ncü maddede belirtilen hakem veya mahkeme kararlarına uyulup uyulmadığı İş Kanunu hükümleri uyarınca denetlenir.

1 TSGLK 63

2 İş K 88 vd.

Hakeme ve arabulucuya başvurma lüzûğü

Madde 65 - Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve tarzı ile çalışmasına ve hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin esaslar, Yüksek Hakem Kurulunun 35 nci madde hükümlerine göre yapılan grev oylamasında, grevin uygulanmamasına karar verilmesine rağmen grev kararının uygulanması halinde failer hakkında fiilin niteliğine göre 70'nci maddenin ikinci ve dördüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

1 TSGLK 27,28,35,37,70,81

2 SenK 5, 14/14, 34/2

Diğer kanunların uygulanması

Madde 66 - Bu kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır. Bu kanunda aksi öngörülmедikçe tebligatlar Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır.

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

(2822/m.66)

Toplu sözleşmeden doğan alacak davalarına bakmak, iş mahkemesinin görevidir."

(Yargıtay 9.Hukuk Dairesi)

E.1989/554, K.1989/6799, T.15.09.1989

Ödenek

Madde 67 - Bu Kanunun 59 ve 65 nci maddeleri gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek Çalışma Bakanlığı bütçesine konulur.

BEŞİNCİ KISIM
Müeyyideler ve Son Hükümler

Birinci Bölüm
Ceza Hükümleri

Toplu iş sözleşmesine yasak hükümler konulması

Madde 68 - 5 nci maddeye aykırı olarak toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler koyanlar hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis cezası hükmolünür.

1 TSGLK 5,81

2 SenK 5 14/14, 34/2

Resmî arabulucunun sorumluluğu

Madde 69 - Bu kanunun 22 nci maddesi hükümlerine göre mahkemece tayin edilmiş bulunan arabuluculardan, sırf tarafları izrar kasdı ile verilen, bu görevi yapmaktan kaçınan veya 23 ncü maddede belirtilen tutanağı sırf tarafları izrar kasdı ile süresince görevli makama tevdi etmeyen arabulucular onbinliradan yirmibeşbinliraya kadar ağır para cezasına mahkum edilirler.

Resmî arabulucu olarak görevlendirilenler görevlerinin ifası sırasında veya ifasından dolayı işledikleri veya kendilerine karşı işlenen suçlar bakımından memur sayılırlar.

1 TSGLK 22,23,81

Kanun dışı grev veya lokavt

Madde 70 - Bu konuda belirtilen şartlar gerçekleşmeden grev veya lokavt kararı verenlerle, bunu teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar bir aydan üç aya kadar hapis ve otuzbin liradan seksenbin liraya kadar ağır para cezasına mahkum edilirler.

Yukarıdaki fıkrada sözü edilen grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavt kararı verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devam zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile lokavta katılanlar veya devam edenler üç aydan altı aya kadar hapis ve ellibin liradan yüzbin liraya kadar para cezasına mahkum edilirler.

Grev veya lokavt kararı alınmasında gerçekleşmeyen şartlar yalnızca süre veya tebligata ilişkin ise yukarıda fıkralara göre verilecek cezalar üçte birden yarıya kadar indirilir.

Bu maddede belirtilen kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler beş bin liradan seksenbin liraya kadar ağır para cezasına mahkum edilir.

1 TSGLK 27,28,37,81

2 SenK 5,14/14,34/2

(2822/m.70)

765/m.312

Düşünce ve kanaat hürriyeti kapsamında olsa da mevcut yasaya aykırı olan yasadışı grevi övücü ve teşvik edici eylem suç oluşturur.

(Yargıtay Ceza Genel Kurulu)

E.1992/8-299, K.1993/10, T,25.01.1993

Uygulanan grev veya lokavtın kanuna aykırı olması

Madde 71 - Grev veya lokavt kararının bu kanun hükümlerine uygun olarak alınmasına rağmen, kanunda yazılı şart ve usuller dışında uygulanması halinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar bir aydan üç aya kadar hapis, onbin liradan otuz bin liraya kadar ağır para cezasına mahkum edilirler.

Aynı taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal fiyaya mahkum edilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır.

1 TSGLK 58/1,63

Yasak hallerinde grev ve lokavt

Madde 72 - Grev veya lokavt kararı verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya bunlara katılmaya veya devama zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile grev veya lokavtın 29 ve 30 ncu maddelere göre sürekli olarak, 31 nci maddeye göre de geçici olarak yasaklandığı işlere veya işyerlerine ilişkin olarak, grev veya lokavt kararı verenler, kararı kaldırmayanlar, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar iki aydan altı aya kadar hapis, ellibin liradan yüzbin liraya kadar ağır para cezasına mahkum edilirler.

Yukarıdaki fıkrada sözü edilen grev veya lokavt kararı verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile grev veya lokavt kararının uygulanması halinde, grev veya lokavta katılanlar veya devam edenler dokuz aydan az olmamak üzere hapis ve yüzbin liradan ikiyüzbin liraya kadar ağır para cezasına mahkum edilirler.

Bu maddede belirtilen kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler altı aydan az olmamak üzere hapis cezasına mahkum edilirler.

Siyasi amaçlı grev veya lokavt, genel grev veya lokavt, dayanışma grevi veya lokavtı ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişler hakkında da yukardaki fıkralar hükümleri uygulanır. Ancak siyasi amaçlı grev veya lokavt, genel grev veya lokavt, dayanışma grevi veya lokavtı halinde anılan fıkralara göre tayin edilecek cezalar bir misli artırılarak hükmolunur.

46 nci maddenin ikinci fıkrası uyarınca bir grev veya lokavtın ihtiyati tedbir yoluyla durdurulmasına dair mahkemece verilen karara uymayanlar hakkında da fiilin niteliğine göre ikinci veya üçüncü fıkralardaki cezalar hükmolunur.

1 AY 54, TSGLK 25/3, 26/3, 29,30,31,46,81

2 SenK 5,14/14,34/2

Kararlara tesir maksadıyla kanun dışı grev ve lokavt

Madde 73 - Yasama, yürütme ve yargı organları ile merkezi veya mahalli idarelerce bir karar alınmasını veya alınmış bir kararın değiştirilmesini veya kaldırılmasını sağlamak veya alınmış bir kararı protesto etmek amacıyla kanun dışı grev veya lokavt kararı verenler, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar üç aydan dokuz aya kadar hapis veya yetmişbeşbin liradan yüzellibin liraya kadar ağır para cezasına mahkum edilirler.

Yukarıdaki fıkrada sözü edilen grev veya lokavt kararının uygulanması halinde, grev veya lokavta karar verenler, grev veya lokavta karar verilmesine ve-

ya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile lokavta katılanlar bir yıldan az olmamak üzere hapis ve yüzellibin liradan üçyüzbin liraya kadar ağır para cezasına mahkum edilirler.

Bu maddede belirtilen kanun dışı greve katılanlar altı aydan az olmamak üzere hapis ve onbin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkum edilirler.

1 TSGLK 25/3, 26/3, 74,81

2 SenK 5, 14/14, 34/2, 58/3

Devletin şahsiyetine karşı grev veya lokavt

Madde 74 - Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyetin niteliğine, Devletin güvenliğine aykırı amaçlı grev veya lokavt kararı verilmesi veya uygulanması hallerinde fiilin niteliğine göre failer hakkında bu eylemler başka bir suç oluştursa bile ayrıca 73ncü madde hükümleri uygulanır.

1 TSGLK 25/4, 26/4, 73,81

2 SenK 5,14/14, 34/2

Grev veya lokavt erteleme kararına uyulmaması

Madde 75 - Bakanlar Kurulunun 33 ncu maddenin birinci fıkrası uyarınca aldığı erteleme kararından sonra grev veya lokavtı kaldırma kararı almayanlar veya grev veya lokavta devam edenler veya katılanlar veya devama zorlayan veya teşvik edenler ve bu yolda propaganda yapanlar altı aydan az olmamak üzere hapis ve otuzbin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkum edilirler.

1 TSGLK 33,81

2 SenK 5,14/14,34/2

Grev oylamasında hile, tehdit ve cebir

Madde 76 - Bir grev oylamasının sonucuna tesir etmek maksadıyla hile veya tehdit veya cebir kullananlar üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına mahkum edilirler.

1 TSGLK 35,81

2 SenK 5,14/14, 34/2

Grev veya lokavt halinde işyerinden ayrılmama, engellemede bulunma

Madde 77 - Greve katılan veya lokavta maruz kaldıkları halde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar, işyeri önünde veya ihtara rağmen işyeri civarında topluluk teşkil edenler ile işçileri bu eylemlere zorlayan, teşvik eden veya bu yolda propaganda yapanlar hakkında onbin liradan otuzbin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur.

Grev veya lokavt süresince işyerinde çalışmaya mecbur olan işçilerden geçerli bir özrü olmaksızın işyerinde çalışmayanlar üç aydan bir yıla kadar hapis ve beşbin liradan onbeşbin liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılır.

1 TSGLK 38,39,81

2 SenK 5,14/14, 34/2

Grev ve lokavt kapsamına giren işçilerin haklarına uyulmaması

Madde 78 - Grev ve lokavtın uygulandığı işyerlerinde 39 ncu madde gereğince çalıştırmak zorunda olduğu işçileri çalıştırmayan işveren üç aydan bir yıla kadar hapis ve onbeşbin liradan az olmamak üzere ağır paracezası ile cezalandırılır.

40 ncı maddenin ikinci fıkrasında belirtilen yazılı izni almadan yeni işçi alan işveren izinsiz aldığı her işçi başına ellibin liradan yüzbin liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılır.

43 ncü madde hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işvereni söz konusu hükme aykırı hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden veya bu yolda propagandada bulunanlar, sözkonusu hükme aykırı olarak aldıkları veya alınmasına sebep oldukları veya grev yapan işçilerin yerine çalıştırdıkları her işçi başına yüzellibin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkum edilmeliler.

44 ncü madde hükmüne aykırı olarak işçileri konutlarından çıkaran veya bu konutların su, gaz, aydınlatma veya ısıtma hizmetlerini kesen işveren veya işvereni bu yolda hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden veya bunun için propaganda yapanlar üç aya kadar hapis ve otuzbin liradan az olmamak üzere ağır para cezası ile cezalandırılır.

1 TSGLK 39,40,43,44,81

4 Maddenin ikinci ve üçüncü fıkraları 27.5.1988 t. ve 3451 s.kanunla değiştirilmiştir.

Kanuna aykırı şekilde grev gözcülüğü ve diğer fiiller

Madde 79 - 48 nci maddede gösterilenden fazla sayıda veya işyerinde grevi ilan etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmayan grev gözcüsü koyanlar veya aynı şekilde fazla sayıda ve bir arada veya işyerinde grevi ilan etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmaksızın grev gözcülüğü yapanlar iki aydan altı aya kadar, aynı maddenin ikinci fıkrasına aykırı hareket eden grev gözcüleri de dört aydan bir yıla kadar hapis cezasına mahkum edilmeliler.

Grev uygulanan işyerinde "Bu işyerinde grev vardır" lokavt uygulayan işyerinde de "Bu işyerinde lokavt vardır" ibareleri dışında sözü edilen işyerleri çevrelerinde afiş, pankart gibi ilan araçlarını asan veya yazı yazanlarla, işyeri ve çevresinde uygulanan grev sebebiyle kulübe, baraka, çadır gibi barınma yerleri yapanlar veya yaptırınlar bir aydan altı aya kadar hapis ve beşbinliradan onbeşbin liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılır.

1 TSGLK 48,49,81

1 SenK 5,14/14,34/2

İlan etmeme, bilgi vermeme ve mahkeme kararına uymama

Madde 80 - 28 nci madde ile 51 nci maddenin birinci fıkrası, 54 ncü maddenin ikinci fıkrası, 59 ncu maddenin üçüncü fıkrası ve 63 ncü maddede sözü edilen ilan, bildirme ve bilgi verme yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere yirmibinliradan altmış bin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur.

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu hakkında mahkemenin kesinleşen kararına uymayan taraf, ilgililerden birinin şikayeti üzerine otuz bin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkum edilir.

1 TSGLK 28,51,54,59,63,81

Tekerrür hali ve daha ağır cezanın uygulanması

Madde 81 - Bu kanunun suç saydığı eylemlerin tekerrürü halinde, kanunda belirlenmiş cezalar üçte birden yarıya kadar artırılarak hükmedilir.

Bu kanunda suç sayılan fiiller diğer kanunlara göre daha ağır bir cezayı gerektirdiği takdirde daha ağır ceza uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan kanunlar.

Madde 82 - 15.7.1963 tarih ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 2364 sayılı Kanunun atf yaptığı hükümleri hariç, bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, 2364 sayılı Kanunun atf yaptığı 275 sayılı Kanunun hükümleri ile 2364 sayılı süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin sosyal zorunluluk hallerinde yeniden yürürlüğe konulması hakkında kanun ise, Türkiye Büyük Millet Meclisi göreve başladığında yürürlükten kalkar.

Yüksek Hakem Kurulu ve yeniden yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmeleri
Geçici Madde 1 - Bu kanunla Yüksek Hakem Kuruluna verilmiş olan görevler, Türkiye Büyük Millet Meclisi göreve başlayıncaya kadar 2364 sayılı Kanuna göre kurulmuş olan Yüksek Hakem Kurulunca yerine getirilir.

Bu kanunun yayımı tarihinden sonra 2364 sayılı Kanuna göre Yüksek Hakem Kurulunca yeniden yürürlüğe konulacak toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi bir yıldan fazla olamaz.

Bu kanunun yayım tarihinde 2364 sayılı Kanuna göre yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmeleri, sürelerinin bitimine kadar yürürlükte kalır. Şu kadar ki, Türkiye Büyük Millet Meclisinin göreve başlamasından sonra bu kanuna göre kurulan Yüksek Hakem Kurulu, 2364 sayılı Kanuna göre kendisinden önce yeniden yürürlüğe konulmuş bulunan toplu iş sözleşmelerine ilişkin hususları da karara bağlar.

Ek Madde 1 - Bu kanundan geçen Çalışma Bakanlığı ismi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bölge Çalışma Müdürlüğü de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir.

4 Madde 3.6.1986 t.ve 3299 s.kanunla eklenmiştir.

Yürürlük

Madde 83 - Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 84 - Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

**Selüloz - İş Sendikası
Eğitim Yayınları - 8**

**Adres: Ömerağa Mah. Ankara Cad.
İpek Apt. Kat: 1-2-3 - İZMİR**