

BAROLAR BİRLİĞİ
GENEL KURUL BAŞKANLIĞI'NA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik yasaları ile ilgili
Komisyon Raporu -

KOMİSYON

- Başkan : Av. Cengiz İLLAN
Raportör : Av. Ayten DİK
Sözcü : Av. Alp SELEK
Üye : Av. Hüşir Kaya ÇAMPOLAT
Üye : Av. İhsan SARIÇIĞAR
Üye : Av. Mahver ÖZTOP
Üye : Av. Aziz Behçet ÇOLAKOĞLU

Sayın Başkanlığa,

Komisyon çalışmalarına başlarken çalışma ve sosyal güvenlik yasalarından :

1475 Sayılı İş Yasası

274 Sayılı Sendikalar Yasası

275 Sayılı Toplu iş grev ve lokavt Yasası

506 Sayılı Sosyal Sigortalar

Yasasını gündem maddesi çerçevesinde inceleme konusu yapmıştır. Ancak Deniz İş Yasası, Basın da çalışanlarla ilgili yasa ve Sosyal Güvenlikle ilgili diğer yasalara bazı akitler yapmakla yetinmek zorunda kalmıştır. İnceleme konusu yasalar için önerilen ilkelerin benzer yasalar içinde geçerli olduğu görüşünü saptamakla yetindiğimiz için kısa süreli bir çalışma dan dolayı genel Kurulun Komisyonumuzu başıslıyacağını ümit ediyoruz. Komisyonumuz çalışmalarına Barolar Birliği, Başkanlık ve Yönetim Kurulu raporunu, İstanbul Barosu ile İzmir Baro'sunun hazırladığı ön çalışmaları, inceleme konusu yasaları ve Anayasa'yı esas almış, uygulama'nın öğrettiği bilgileri, genel hukuk ilkelerini göz önünde tutmuştur.

Çalışma ve Sosyal güvenlikle ilgili yasaların demokratikleştirilmesi aşısında saptanan sıra ile ele alınmıştır.

Çalışmalarımızda hükümler sadece Anayasaya aykırılıkları açısından değil Anayasaya uygunluğu gözönüne alınarak incelenmiştir. Özellikle bir ölçü dahilinde çalışmalar sürdürülmüştür.

İŞ YASASI İLE İLİMLİ RAPOR

Ayrıcalık tanımaksızın tüm çalışanların İş Kanunu kapsamına alınması gerekir. Kişilerin çalıştıkları işler bakımından ayrıma tabi tutulması Anayasaya aykırıdır. Bu nedenle 1475 sayılı Yasanın 5 nci maddesi, 854 sayılı Yasanın 1.maddesi, 5953 sayılı Yasanın 2 nci maddesi Anayasanın eşitlik, çalışmanın korunmaya değer olması ilkesine aykırı olup kaldırılması gerekir.(Anayasa M. 42/2,2,8) Anılan kanunların kapsamıyla ilgili hükümleri bu ilkeye göre düzenlenmelidir.

İŞ GÜVENİÇESİ : (İş.K.H.13)

Anayasanın 42 nci maddesine göre Devlet çalışmayı korur, çalışma hayatının kararlılık içerisinde gelişmesi için sosyal ve iktisadi tedbirleri alır.Bu nedenledir ki Devletimiz 1475 Sayılı Yasa ile çalışma hayatını düzenlemiş,sözleşme serbestisini sınırlandırmıştır. Ne var ki bu sınırlandırmada sebepsiz fesih müessesesi kabul edilerek çalışanların güvenceleri tam gerçekleştirilememiştir.

Bu gerçekleşme 1475 sayılı Yasada aynı zamanda fesih sebeplerinin de belirlenip teker teker sayılması ile mümkün olacaktır.Yani taraflar iş sözleşmesini ancak yasada belirlenen sebeplerin varlığı halinde fesh edebileceklerdir. Şüphesiz bu sebeplerin varlığı konusunda taraflar arasında çıkacak anlaşmazlığın çözüm yeri bağımsız yargı organıdır.

Bu düzenleme Anayasanın 40 nci maddesinde yazılı çalışma ve sözleşme hürriyeti hükümlerine de uygundur.

MADDE 17 :

İş Kanununun 17 nci maddesinde yazılı kıdem tazminatı verilmeden fesih sebebi üzerinde uzun boylu tartışılabilir. Ne var ki asıl sorun, hangi nedenle olursa olsun işçinin, yılların emeği ile kazandığı kıdem tazminatı hakkından mahrum edilmesi sorunudur.

- a) Kıdem tazminatı Anayasa ve Kanunlardan gelen objektif bir haktır.İşçinin, işverene veya işyerine karşı subjektif bir davranışı sonucu bu hakkını yitirmesi söz konusu olmamalıdır.Bu, kazanılmış bir hakkın ortadan kaldırılması anlamına gelir.
- b) Bu,diğer yönden kanunsuz ceza hükmüdür.Zira işçi kusurlu davranışı nedeniyle kıdem tazminatından yoksun kılınarak mal varlığı ile cezalandırılmaktadır.
- c) İşçinin kusurlu davranışı nedeniyle işverenlerin sebepsiz zenginleşmelerine yolaçan bu hükmi hukuk ilkeleri yönünden açıklanmak mümkün değildir.
- d) Bu durum bir başka yönden de eşitlik ilkesine aykırılık göstermektedir.

MADDE 12 :

Deneme süresinin sözleşme ile uzatılabilmesi, örgütlü işçi ile örgütsüz işçi arasında ayırın getirmekte, örgütsüz işçinin kısa bir süre de olsa Yasal haklardan yararlanma olanağını ortadan kaldırmaktadır. Bu bakımdan 12 nci maddedeki ikili süre Anayasa ve hukuka uygun görülmemiştir.Tek bir süre uygulanmalıdır. 2. fıkra kaldırılmalıdır.

MADDE 14 KIDEM TAZMİNATI :

14/1 maddede kabul edilen kıdem tazminatının miktarı aynı maddenin bir diğer fıkrasında getirilen hükümle kayıtlanmıştır. Bu hüküm kazanılmış bir hakkı keyfi bir tavanla sınırlandırdığı gibi Anayasa'nın 42 nci maddesinde ki çalışmanın korunması ilkesiyle de bağdaşmaz.

MADDE 13 ASGARİ ÜCRET :

Asgari ücretin tesbiti sosyal adalet ilkelerinin Anayasa'nın 41,42 ve 45 . maddelerinin gereğidir. Aynı gerek, asgari ücretin takdiri ölçülerle deyil, objektif olarak tesbitini zorunlu kılar. Oysa 1475 sayılı yasanın 33. maddesi, takdire büyük olanak tanımakla bu zorunluluğu önemsememiştir. Bu bakımdan Anayasaya uygun deyildir, uygun hale getirilmelidir. Asgarî ücretin tesbitinde objektif ölçüler benimsenmelidir. Öte yandan, sosyal adalet ilkesine göre, asgarî ücretin vergilendirilmesine geçerli bir izah tarzı bulmak mümkün deyildir.

MADDE 28 :

Asgarî ücret işçinin asgarî yaşam koşuludur. Asgari yaşam koşulunun tüm olarak haczedilmesi ise Anayasa ve Genel Hukuk ilkelerinin bir gereğidir.

1475/28, 854/32 maddeleri bu ilkeye göre düzenlenmelidir.

ÜCRETLİ İZİN 1475/ 49 ve 56

Ücretli yıllık izin, Anayasanın 44 nci maddesine göre çalışan her kişinin Anayasal bir hakkıdır. İzin süresinin çalışma süresi ile orantılı olarak artması ve bunun kanunlarla düzenlenmesi bu anayasal hakkın bir gereğidir. Ne var ki, 1475 sayılı Yasada izin süreleri kişinin toplam çalışma süresine göre deyil, son çalıştığı iş yerindeki süreye göre düzenlenmiş, böylece Anayasaya uygun olmayan bir durum yaratılmıştır.

1475/ 49. hadde; izin sürelerinin kişinin toplam çalışma sürelerinin hesaba katılması suretiyle düzenlenmeli, iş hayatı, kıdem esas alınarak Anayasaya uygun hale getirilmelidir.

Öbür taraftan 1475 sayılı Yasanın 56. maddesi de (854/40) işçinin izin hakkını ve ücretini ortadan kaldıran bir hükmüdür. Bu hükmün kazanılmış hak ilkesiyle bağdaştırılması olanaksızdır. Anayasa ve Genel Hukuk ilkelerine aykırı olan bu hükmün kaldırılması gereği kesin olup tartışılmaz.

NOT : Diğer iş mevzuatının da buna uygun olarak düzenlenmesi gerekir.

HAFTA TATİLİ : (1475/ 61-a)

Kanun gereği olarak Cumartesi günü de hafta tatili kapsamı içine alınmıştır. eşitlik ilkesinin bir sonucu olarak Cumartesi gününün tatil olarak kabulü İş Kanunu bakımından da zorunludur. Bu ilke doğrultusunda hareket edilerek ve memurlar ile Toplu Sözleşmeden yararlananlar örneği de gözönüne alınarak çalışma saatinin haftada 40 saat ve Cumartesi gününün tatil olarak kabulü İş Kanunu ile Pekiştirilmelidir.

Maddenin bu şekilde m. hafazası eşitlik durumuna hukuki dayanak sağlamamaktadır.

ÜCRET KESİNTİSİ CEZASI 1475/32):

Cezalandırma, Hukukumuza göre mutlaka yasaya dayandırılması gereken bir haktır. ve ancak yargı yetkisini kullanan bir organ tarafından verilebilir. İşverene, hem de tek taraflı olarak ceza verme yetkisinin ve hakkının tanınması eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi bir bakıma bir kamu yetkisinin kullanılması sonucunu doğurmaktadır.

Anayasaya aykırı olan bu maddenin kaldırılması gerekmektedir.

CEZA HÜKÜMLERİ 1475/97 ve DİĞERLERİ :

Önemli olan sadece bir hakkın tanınması ve düzenlenmesi değil aynı zamanda etkinliğinin ve geçerliğinin sağlanmasıdır. Nitekim 1475 sayılı Yasa, düzenlediği iş yaşamında getirdiği kuralların etkinliğini sağlamak için cezai müeyyideler de öngörmüş bulunmaktadır. Ne var ki, günümüz koşullarında, bu cezalar yetersiz kalmakla; yetersizlik, İş Yasasının etkinliğinin tartışılmasına dek uzanmaktadır.

Cezaların günün ekonomik koşullarına uygun hale getirilmesi İş Kanununun etkinliğinin sağlanması için gereklidir.

İCRA VE İFLAS YASASI BAKIMINDAN İŞÇİ ÜCRETLERİ,

KIDEM TAZMİNATI, DİĞER TAZMİNAT ALACAKLARI:

İc.İf. Yasası, haciz ve iflas hallerinde, işçi ücretleri, kıdem tazminatı ve diğer tazminat alacakları bakımından yeterli güvenceyi sağlayamamaktadır. Bilindiği üzere, hacze iştirak dereceleriyle iflas halinde alacakların sırasında işçinin sadece altı aylık ücreti birinci sırada olup kıdem tazminatları ve diğer tazminat alacakları adi alacak işlemi görmektedir. Bu da uygulamada, çalışanların kıdem tazminatlarını ve

Diğer tazminat alacaklarını yeterince tahsil edememeleri gibi bir sonuç yaratmaktadır. Kıdem tazminatı Anayasal ve objektif bir alacak hakkı olduğuna göre, bu tazminatın tahsili bakımından yeterli güvencenin getirilmesi, alacağı kanunu rehin hakkı ile pekiştirilerek İcra ve İflas Yasasında bu doğrultuda değişiklik yapılması ve İş Yasasının ilgili hükümlerinin, işçi alacaklarının kanuni rehin hakkı güvencesi altına alınması gerekmektedir. Şüphesiz bu da yeterli değildir. Konu bu açıdan, daha ayrıntılı ve Türk mevzuatı gözönüne alınarak bir araştırma ile çözümlenmelidir.

HİZMET AKDİNE AYKIRILIK :

İşçi ile işveren arasındaki hizmet akdine, işveren tarafından aykırı davranışta bulunulması ve bu aykırılık nedeniyle işçinin Genel Hukuk hükümlerine göre bir tazminata hak kazanması halinde, bilindiği üzere, yargı organları Borçlar Yasası'na göre hüküm tesis etmektedirler. Ancak, işçi ile işveren arasındaki hizmet akdinden ve işverenin akde aykırı davranışından doğan alacak, yukarıda belirtildiği gibi, tamamen Borçlar Yasasından doğmakta ve işverenin işçiye karşı akdî bir yükünlülüğünü oluşturmaktadır.

Uygulamada, işçiye sosyal güvenlik kurumlarından iş kazası yada meslek hastalığı nedeniyle tanınan hakların, işçinin hizmet akdi dolayısı ile teşekkül etmiş alacağından mahsup edildiği görülmektedir. Devletin işçiye tanıdığı sosyal güvenlik ile işçinin hizmet akdinden doğan alacağının, işveren yararına olarak birbirine karıştırılması, aslında, işçinin akdî haklarına bir müdahaledir.

Bu müdahaleyi hakla kılacak kıtsal bir ilke düşünülemez. Bu nedenle, müdahaleyi ortadan kaldıracak, işçinin işverenden olan ve işverenin hizmet akdine aykırı davranışından kaynaklanan alacaklarını tastamam ve eksiksiz olarak almasını sağlayacak bir hüküm yasalarımızda getirilmeli ve uygulamada görülen olayın Anayasal ilke ile çelişen yönü ortadan kaldırılmalıdır. Akitten doğan haklara şu yada bu nedenle müdahalenin, Anayasa ve Hukuk ile bağdaştırılamayacağı görüşündeyiz.

İBRA VE KAYDI İHTİRAZİ :

İbra, eşit koşullarda geçerlilik kazanabilecek hukuki bir müessesedir. Bir başka deyişle, akit serbestliğini esas alan Klasik borçlar hukukuna ait bir müessesedir.

Oysa, İş hukuku, İş Yasaları, çalışanların çalıştıranlara oranla ekonomik bakımdan büyük ölçüde güçsüz olmaları nedeniyle irade özgürlüklerinin sınırlı bulunduğu gerçeğinden, yani bir dengesizlikten kaynaklanmakta ve Anayasamızın çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin ilkeleri de çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki bu dengesizliğin giderilmesi amacıyla yönelik bulunmaktadır.

Bir yandan, dengeli bir çalışma hayatı düzenlemek, öte yandan, ekonomik güçsüzlükleri tartışma götürmez kişilerin irade serbestliğine sahip olduklarını var sayarak Klasik borçlar hukukunun ibra ve kaydi ihtirazi müessesesine iş ilişkilerinde de geçerlilik tanımak, bağdaştırılması çok güç bir durum yaratmak, ilişkilere çekişme katmaktır.

Bu bakımdan, emeğin sermaye karşısında korunması anayasa ilkesi ile ibra ve kaydi ihtirazi müessesesini bugünkü biçimiyle bağdaştırmak bizce olanaksızdır.

Sonuç olarak, İş Yasasına açık ve seçik bir hüküm konularak klasik ibra ve kaydi müessesesi çalışanlar yararına düzenlenmeli ve işverenin ibra etse ve kaydi ihtirazi koymasa bile çalışan kişilere, işçilere, maddi durumu ve alacaklarını, ibradan sonra da, talep edebilmek ve kanıtlandırabilmek hakkı tanınmalıdır.

ZAMAN AŞIMI :

Y karıda ki gerçeklere, zaman aşımının başlangıcı bakımından da değeri verilmelidir. Borçlar Yasasının 132/4. maddesinde hizmetçiler için öngörülen zaman aşımının hizmet süresinin bitiminden itibaren işlemeye başlaması kuralının, İş Yasasında da uygulanması zorunlu görülmüştür.

274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt

Kanunu hakkında rapor.

1) İstanbul Barosu tarafından Toplu İş sözleşmesi ve grev yasası ön tasarı önerisi, komisyonumuz çalışmalarına esas olacak üzere İstanbul Barosunca sunulmuş bulunmaktadır. Gerçekten, incelemeye değer bulunan bu tasarı Komisyonumuzun raporuna eklenmiştir.

Görevini, 274 ve 275 sayılı kanunların Anayasaya aykırı olan, yada Anayasa hükümlerine uygun bulunmayan hükümlerini saptamakla sınırlı gören komisyonumuz çalışmalarını bu çerçevede içerisinde yürütmeyi kararlaştırmış ve İstanbul Barosunun ön tasarı önerisini değerlendirilmek üzere Türkiye Barolar Birliğine sunulmasına karar vermiştir.

2) İş Yasası ile ilgili değerlendirmemizde saptadığımız üzere, Anayasamız çalışanları korunmaya değer bulmuştur. Anayasamıza göre çalışma hayatı bir taraftan Yasalarla düzenlenip korunurken, öte yandan, çalışanların örgütlenmeleri ve Toplu sözleşme ve grev haklarının etkili bir biçimde kullanarak Demokratik yollarla kendi haklarına kendilerinin sahip çıkmaları amacı gözetilmiştir. Bunun içindir ki toplu sözleşme yapma hakkı ile grev hakkı Anayasal birer haktır. Bir hakkın Anayasada tanınmış olması elbetteki yeterli değildir. Bu hakkın kullanılmasını düzenleyen yasaların hakların somut ve etkili biçimde gerçekleşmesine de olanak sağlaması gerekir. Ancak o zaman Anayasaya uygunluktan Anayasanın somutlaştırılmasından söz edilebilir.

275 sayılı Toplu Sözleşme ve Grev kanunu bu ölçüler içerisinde ele alınınca aşağıda belirtilen hususların, Anayasaya aykırı ya da uygun olmadığı hemen görülür.

Gerçekten :

1- 275 sayılı kanunun 1.maddesi Toplu sözleşmelerin konusunu ve amacını çok dar bir çerçevede içerisine almış bulunmaktadır.

2- Toplu sözleşme yetkisinin saptanmasında " Referandum" a her türlü tartışmayı ortadan kaldıracak biçimde, açık ve seçik olarak yasal imkan vererek, sorunun çözülmesi gerekir.

Geçmiş yılların tecrübeleri ve örnekleride gözönüne alınınca, sorunun ivediliği ve önemi daha da iyi anlaşılmaktadır.

Esasen mahkemelerin- olayların zorunluluğu sonucu- uyguladığı bu sistem, ihtiyacı en doğru ve demokratik biçimde çözümlenecek bir yoldur.

3- Grev, sadece Toplu İş sözleşmesinin müeyyidesi değil, Anayasal bir haktır. İşçi-İşveren ilişkileri sadece toplu sözleşme ile sınırlandırılmayacağına göre, bu hakkın yalnızca toplu sözleşme müeyyidesi olmaktan çıkarılması geniş kapsamlı olarak tanınması gerekir bu bakımdan 275 sayılı yasanın 19,23,24,25,29,54,56 ve 58.maddeleri değiştirilmeli, hangi amaçla olursa olsun " genel grev " "kademeli grev" , " dayanışma grevi " ve benzeri grev hakları çalışanlara tanınmalıdır.

4- Anayasamızda lokavt hakkı tanınmamıştır? 275 sayılı Yasanın 18.maddesi değiştirilerek lokavt hakkı kaldırılmalı, lokavt yasağı açıkça getirilerek düzenleme Anayasa-ya uygun hale getirilmelidir.

5- Grev hakkının etkinliği, grev alanları ile yakından ilgilidir. 20.maddenin grev alanlarını -hakkın özünü etkileyecek biçimde - daralttığı bir gerçektir. Hakkın özüne uygun bir düzenleme ile 20. madde yeniden ele alınmalıdır.

6- Grev yapma Anayasal bir hakkın kullanılmasındır. Hakların kullanılmasında ise yürütme organının müdahalesi düşünülemez. Bu bakımdan da yürütmeye grevi durdurma yetkisi tanıyan 21. madde kaldırılmalıdır.

7-Toplu Sözleşme prosedürünü düzenleyen hükümler, hakkın etkinliğini ortadan kaldıracak sınırlara varmamalıdır. 275 sayılı Yasanın Toplu Sözleşme prosedürü , toplu sözleşme hakkının etkinliğini sağlayacak nitelikte görülmemiş olup bu hükümlerin de yeniden gözden geçirilip Anayasal ilkelere uygunluğunun sağlanması gerekmektedir.

III- Yukarıda 275 sayılı Yasa'nın incelenmesinde gözönüne alınan genel çerçeve içersinde 274 sayılı Yasa da incelenmiş ve Anayasa'ya aykırı olan ya da uygun bulunmayan aşağıdaki hükümler saptanmıştır:

1- Kamu kesiminde çalışanların büyük bir kısmını sendika kurmak ve sendika üyesi olmak hakkından yoksun bırakan 2. maddenin 4.bendi,

2- Sendika üyeliğini sınırlandıran ve gereksiz engeller getiren 4.madde,

3- İşçinin dilediği anda, üye olduğu sendikadan ayrılmasını ve genel olarak sendika değiştirmesini büyük ölçüde engellediği için 6.madde,

4.-İş kolları Yönetmeliğinin Yürütme Organınca dilediği biçimde, evrensel sendikal ilkelere ters olarak değiştirilme olanağını sağladığı ve yasal güvenceyi ortadan kaldırdığı için 9. madde,

5. Uluslararası örgütlere katılabilme olanağını büyük ölçüde sınırlayan ve özellikle Bakanlar Kuruluna aktığı yönde yetki veren 10.madde

6. Sendikaların feshi veya intisarı halinde mallarının bu sendikaların ve üyelerinin kararlarına bakılmaksızın, kendilerine yabancı örgütlere devrini sağlayan 18. madde,

7. Toplu sözleşme yapan sendika ve yapılmış sendika arasında temsilci tâyin etme olanağı bakımından ayırma yapan 20.madde,

8. Sendikaların uluslararası yardımlardan yoksun kalması sonucunu doğurabildiği için 22. maddenin 3. bendi,

9. Sendikaların mülk edinebilme olanağını sınırlayan 24. madde,

10. Sendikaların hesaplarının gelir ve giderlerinin yürütme organınca kontrol edilmesi olanağını sağladığı için 29.madde,

11. Sendikaların varlığı için çok önemli tehlikeler getiren 30. madde, demokratik esaslara ve Anayasaya göre üyelere zarar vermeyecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

12. Genel olarak işçilere hapis cezaları ve işverenlere ise para cezaları getiren 31. madde,

Anayasanın 1, 2 10, 42, 46. maddelerine aykırı düşen hükümler taşıdığından, yeniden düzenlenmeleri gerekmektedir.

SOSYAL GÜVENLİK YASALARININ ANTI-DEMOKRATİK HÜKÜMLERİ

Gerek Sosyal Sigortalar gerek Emekli Sandığı ve gerekse Bağkur Yasasından eşitlik ilkesini zedeleyen çağdaş sosyal güvenlik ilkelerine ve Demokratik işlerliğe aykırı hükümler bulunmaktadır.

Yaşlılık aylığının tesbiti ölüm sigortasından yararlanma süreleri farklı tutulduğu gibi konut kredisinden yararlanmak aylığın kesilmesi yaşlılık sigortasından yararlanmak için kabul edilen süreler ilgili yasalarda eşitlik kurallarına aykırı olarak düzenlenmiştir.

506 sayılı S.S.K.'nun 53/D.Maddesi ilk defa çalışmaya başladığı sırada malul sayılan sigortalı, malüliyet sigortasının şartlarını yerine getirdiği halde bu sigortadan yararlanmaktadır. Öte yandan iş yasası hükümlü çalıştırılmasına olanak verdiği halde 657 sayılı yasanın 48/A-5 maddesi bunu engellemektedir.

506 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR KURUMU YASASININ DEĞİŞTİRİLMESİ VE DEMOKRATİKLEŞTİRİLMESİ GEREKİN HÜKÜMLERİ :

506 sayılı yasanın kapsamı genişletilmelidir. Tarım işçileri ve ev hizmetlerinde çalışanlarda bu yasa kapsamına alınmalıdır.

Sürekli iş görmezliği tahsisatını % 10 iş gücü kaydına bağlayan 19.maddedeki sınırlama kaldırılıp her malüliyet oranına tahsisat yapılabilmesi geçici iş görmezli ödeneği de sigortalıyı mağdur etmeyecek ve tam ücretini karşılar miktarda olması sağlanmalıdır. İşverenin sorumluluğunu düzenleyen 26.madde etkisiz ve yetersiz olduğundan yeniden düzenlenmeli meslek hastalığının tesbitini düzenleyen kayıtlamalar genişletilmeli işçilerin (sigortalıların) kurum kararlarına itirazları 5 yıllık süreye çıkarılmalıdır.

Sağlık yardımlarının en çok 18 ay olarak olan süresi artırılmalı sigortalı kadını ölümü halinde kocasının aynı koşullarla tahsisat yapılarak kadın erkek eşitliği sağlanmalıdır. 45 - 46 - 47.maddelerde kadınlar için dar tutulan doğum gebelik ve emzirme koşullara çağdaştırılmalıdır.

Sigortalılık niteliğinin yitirilmesine ilişkin 51.maddedeki kayıtlamalar kaldırılarak yeniden düzenlenmelidir.

Malülük için çalışma gücünün 2/3'nün kaydını zorunlu gören 53.maddede işlemez sınırlama değiştirilmeli ve genişletilmelidir. Yine malülük aylığına ilişkin 54.maddedeki kayıtlar genişletilmelidir.

Sigortalının yaşlılık aylığından yararlanmasının 5.000 iş günü pirim ödemesine bağlayan 60.madde günün koşullarına göre 3.000 iş günü olarak düzenlenmelidir. Ölüm sigortasından yararlanmayı düzenleyen 65.maddedeki hak sahiplerine yapılacak yardımlar çoğaltılmalı ve kendi piriminin karşılığını almakta olduklarından işverenin ödemesi gereken maddi zarardan sigortaca yapılacak yardımların indirilmesi kaldırılmalıdır.

Sigortalının ödemesi gereken ve yüksek tutulan pirim oranları asaltılarak işveren paylarına iktisatlar yapıp işverenlerin pirimlerini zamanında ödemelerini sağlayacak yaptırım ve yeni düzenlemeler getirilmelidir.

İsteğe bağlı sigortalılık sürelerinin ve koşullarının sigortalıyı koruyucu biçimde değiştirilmesi sağlanmalıdır.

Kurum ve yüksek sağlık kurulu raporlarının kesinliğine ilişkin 109.madde değiştirilerek bu kurul kararlarının yargı mercilerince yeniden saptanmalıdır.

Yüksek Sağlık Kurulunun oluşmasında işçilerin seçeceği temsilci sayısı çoğaltılmalı bu kurulda işveren temsilcisinin bulunmasına gerekli olmadığından tekkili yeniden düzenlenmelidir.

İşverenlerin pirimlerini ödememeleri geçiktirmeleri ve edimlerini yerine getirmemeleri halinde mevcut yasada çok az miktarda para cezası olarak getirilen yaptırımların artırılarak aynı zamanda hapis cezalarıyla da etkin biçimde yaptırım uygulanmasını sağlayacak değişikliklerin yapılması gerektiği, görüşünde olduğumuzu saygı ile açıklarız.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE GREV YASASI
ÖNTASARI ÖNERİSİ
Birinci Bölüm

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Madde 1- Toplu İş Sözleşmesinin tanımı :

Bu yasa anlamında toplu iş sözleşmesi; çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki, çalışma koşullarının saptanmasını tarafların hak ve borçlarının belirlenmesini, tarafları ilgilendiren konuları, bunların uygulanması ve denetimi ile hususları düzenliyen bir bağittir.

Madde 2- Toplu İş Sözleşmesi kapsamı :

Toplu iş sözleşmesi tüm çalışanları kapsar. Çalışanın kadro karşılığı ücret almakta olması, emekli sandığına bağlı bulunması, İktisadi Devlet teşekküllerinde ya da Devlet dairelerinde çalışmakta bulunması onun sendikalaşma ve sözleşme yapma hakkını ortadan kaldırmaz. Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu görevlerinin gerekli kıldığı asli ve sürekli görevleri görenler, diğer bir deyişle kamu erkini doğrudan kullananlar bu kanunun kapsamı dışındadırlar.

Madde 3- Toplu İş Sözleşmesinin hükmü :

Toplu İş Sözleşmesinde olumsuz belirtilmedikçe ,hizmet sözleşmeleri ve atama işlemleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet sözleşmelerinin ve atama işlemlerinin ,toplu iş sözleşmesine aykırı kurallarının yerini toplu iş sözleşmesindeki kurallar alır.

Hizmet sözleşmesinde ve atama işleminde düzenlenmeyen konularda toplu iş sözleşmesindeki kurallar uygulanır.Hizmet sözleşmesindeki ve atama işlemlerindeki işçi yararına kurallar geçerlidir.

Her ne biçimde olursa olsun,sona eren bir sözleşmenin kuralları yenisi yürürlüğe girinceye kadar geçerliliğini sürdürür. Sözleşme yapıldıktan sonra sözleşmeden faydalanamayan işçilere yapılacak zamlar Toplu Sözleşmeden faydalanan tüm işçilere de yeni bir zam olarak teşmil edilir.

Madde 4- Toplu İş Sözleşmesinin süresi ve bitimi:

Toplu İş Sözleşmesi bir ya da iki sene süreli olarak yapılabilir.Süresiz ya da daha uzun süreli toplu iş sözleşmesi yapılamaz. Sözleşmede süre belirtilmemişse sözleşme 1 yılın sonunda kendiliğinden sona erer.

Çalışmaları 1 yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılacak sözleşmelerde yürürlük süresi 1 yıldan az olabilir.

Toplu İş Sözleşmesinin başlangıç tarihi çağrının yapıldığı tarihtir,aksi kararlaştırılamaz.

Toplu Sözleşme olmayan işyerleri çağrı tarihinden itibaren 1 yıl içinde ,Toplu sözleşme olan yerlerde ise toplu sözleşmenin bitim tarihinden 3 ay öncesinden başlamak üzere 15 ay içerisinde,işyeri kapatılamaz,kapatılırsa çalışanların kapatma tarihinden sonra ;bu süreler içinde çalışmadıkları dönemlere ait hakları aynen çalışılmış gibi çalışanlara işverence ödenir.

Çalışanların hak ve alacakları hertürlü alacağı ÖNCELİK- Lİ olup ,iflâs halinde İ.KK 206 maddesindeki 1 nci sıradadır.Çalışanların bu haklarının ödenmesine kadar işverenin malları üzerinde hapis ve kullanım hakları vardır.

Madde 5-Toplu İş Sözleşmesinin feshini ve infisahını gerektiren haller:

Toplu İş Sözleşmesinde taraf olan sendika ya da federasyonların tüzel kişiliğinin sona ermesi,erdirilmesi ya da işlevinin kısmen durdurulması ,Toplu İş Sözleşmesinin uygulandığı ,sendikanın yetkili bulunduğu iş yeri işverenin değışmesi ya da işyerinin nakli toplu iş sözleşmesinin ya da yetkinin ortadan kalkmasını gerektirmez.

Madde 6-Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma koşulları:

Toplu İş Sözleşmesini yapan sendikanın üyeleri ile sendikaya dayanışma aidatı vermeyi kabul eden diğer işçiler sözleşmeden yararlanır.Dayanışma aidatının miktarı üyelik aidatı kadardır.

Sözleşmeden evvel iş yerinde çalışanlar,sözleşmeden faydalanabilmek için çağrı tarihi başlangıç olmak üzere,işe girdikleri tarih gözönüne alınarak ,geçmiş ayların dayanışma aidatlarını da ödemek zorundadır.Dayanışma aidatı için sendikanın izni aranmaz.Çalışanın istifasından sonra aidat arttırımı yapılamaz.

Sözleşmelere konan aykırı hükümler geçersizdir.

Sendikadan ayrılan çalışanların da sözleşmeden faydalanabilmeleri için dayanışma aidatı ödemeleri zorunludur.

İKİNCİ BÖLÜM

Madde 7-Toplu görüşme ve Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisi :

Bölge Çalışma Müdürlükleri,her ay bültenlerle işyerlerinde yapılan sözleşmeleri ,sözleşme yapılan iş yeri,sözleşmenin başlangıç tarihi ve bitiş tarihini kapsayacak şekilde o iş kolunda kurulu sendikalara bildirmek zorundadır.

Bölge Çalışma Müdürlükleri ayrıca üç aylık sürelerle yapılan tüm sözleşmeleri gösteren broşürler çıkarmak ve bunları yaymakla görevlidir.

Madde-8-Bir işyerinde ,herhangi bir sendika toplu iş sözleşmesi yapmak isterse,bu isteğini bölge çalışma müdürlüğüne ve işverene bildirmek ve işyerindeki münasip yerlere asmak ve varsa bir yerel gazetede ilân etmek zorundadır.

Çağrı tarihi,ilân yoksa,Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildiri tarihidir.

Sözleşme bitmeden bölgeye bildiride bulunmuşsa,evvelki sözleşmenin bitiminden de önce yapılmışsa bu bildiri ve ilân geçersizdir.Daha evvelki sözleşmenin bitimine bir ay kala yapılan bildirimler,sözleşmenin bitim tarihinde verilmiş gibi hüküm ifade eder.İtirazlarda da aynı hüküm uygulanır.

Madde 9-Çağrıya itiraz koşulları ve biçimi:

Bildiriye, işyerinde çalışan işçilerin 1/10 ya da o işkolunda mevcut sendikalardan herhangi biri itiraz edebilir.İtirazlar yazı ile yapılır.Bildiri ve ilan tarihinden 10 gün geçtikten sonra yapılan itirazlar dinlenmez.

Madde 10-İtirazın neticeleri ve referandum:

Kurum ya da işyeri ile sözleşme yapmak isteyen sendikanın çağrısına,10 gün içinde itiraz olursa,Bölge Çalışma Müdürlüğü itiraz tarihinden sonraki 7 gün içinde o işyerinden referandum oylaması yapmak zorundadır.Çağrı yapılan işyerinde hiç sözleşme yapılmamışsa Bölge Çalışma Müdürlüğü çağrı yapıldığı 3 gün içinde o iş kolunda mevcut sendikalara tebliğ eder.Tebliğ tarihinden itibaren 3 gün içinde itiraz olursa referandum yoluna gidilir.

Referandum Bölge Çalışma Müdürlüğü müfettişleri yönetiminde ilgili sendika temsilcilerinin huzurunda, gizli oy açık-sayım yöntemi ile yapılır. Referanduma, sözleşme olmayan yerlerde ÇAĞIRI tarihi, olan yerlerde de sözleşmenin bitiş tarihinde iş yerinde çalışmış olan işçiler katılır. (kendiliğinden istifa edip ayrılanlarla, emeklilik dolayısıyla ayrılanlar referanduma katılamazlar.) İşverenin, referandumun neticesinin değiştirmek amacıyla işçi çıkartması veya işçi alması yasaktır. Referandum iş yerinin uygun bir yerinde yapılır. Oylamadan 24 saat öncesinden itibaren ilgililerce propaganda, hertürlü girişim, ve işverenin yan tutması yasaktır.

İşyerinde referanduma katılan işçiler, çağrıya veya itiraza katılmamış başka bir sendikayada oy verebilirler. Oylama sonucu hazır bulunanlarca bir tutanakla saptanır.

İşçilerin salt çoğunlukla seçtikleri sendika o iş yerinde yetkili sendika olur.

Salt çoğunluk alan sendika çıkmazsa, Bölge Çalışma Müdürlüğü bir hafta sonra yine aynı işyerinde ikinci bir referandum oylaması yapar. Bu oylamada çoğunluğu alan sendika yetkili sendika olur.

Bölge çalışma Müdürlüğü yetki kararını 3 iş günü içinde ilgililere tebliğ eder ve işyerinin uygun bir yerinde ilan eder.

Yetkiye İtiraz

Madde 11-Bölge Çalışma Müdürlüğünün yetkili sendikayı saptaması üzerine işyerinde çalışan işçilerin 1/10'unun yada ilgili sendikalar ise tebliğ tarihinden itibaren 3 iş günü içinde, görevli iş Mahkemesinde karara karşı itiraz edebilirler.

İş Mahkemesi dosya üzerinden karar verir. İtirazın durumuna göre gerek görürse, seri yargılama usulü ile, 1 haftalık celselerle delil toplama yoluna gider. Sonuçta verdiği karar kesindir.

Çağrıya ve oylamaya yapılan itirazlar sonuçsuz kalırsa asılsız itirazda bulunan tarafa cezai ve hukuki yaptırım uygulanır.

Madde 12-Toplu görüşmenin yer, gün ve saatini taraflar aralarında anlaşarak tesbit ederler.

Madde 13-Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin sonunda bir anlaşmaya varılırsa en az 8 nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesinden birer nüsha taraflara verilir. Diğer 6 nüsha alakalı Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir. Gerek işveren gerekse toplu iş sözleşmesini imzalayan sendika, imzalanmış toplu iş sözleşme nüshalarını bir ay içinde Bölgeye vermeye mecburdurlar.

Üçüncü Bölüm Grev Hakkının Doğması

Madde 14-Taraflar görüşmelerde anlaşmaya varamazlarsa veya taraflardan biri görüşmeye katılmazsa, buna dair tutanağın düzenlendiği tarihte sendikanın grev hakkı doğar. Danışma ve genel grevlerde işçiler kendiliğinden yada sendikanın çağrısı üzerine grev haklarını kullanabilirler.

Grev hakkının kullanılması

Madde 15-Grev hakkı doğan sendika bu hakkının doğumu anından itibaren kullanabilir.

İş yerinin yasalara veya sözleşmeye aykırı eylem ve işlemlerinde çalışanlarda kendiliklerinden veya sendikanın çağrısı üzerine grev haklarını her zaman kullanabilirler.

Madde : 16 Savaş durumu dışında Gerek Bakanlar Kurulunun, gerekse sıkıyönetim komutanlığının veya herhangi bir merciin bu kanundan doğan sözleşme ve grev haklarının kullanılmasını engelleme yetkileri yoktur.

Madde : 17 Grev sırasında, greve katılan çalışanların yaptıkları işler ve işlemler durur. İşyerine yeni işçi alınamaz.

İşveren greve katılan işçilerin yerine katılmayanları çalıştıramıyacağı gibi, kendiside çalışamaz.

İşyerine hiç bir biçimde işlenmemiş veya yarı işlenmiş madde sokulamaz. İşyerinden de dışarı işlenmemiş, yarı işlenmiş, işlenmiş madde ile makine çıkartılamaz. İşyerine giriş çıkış grev gözcülerinin denetiminde ve kontrolü ile olanaklıdır.

Bozulması mahtemel olan mallar, Mahkemece tesbit edilerek satılır. Parası anlaşma oluncuya kadar Mahkemenin tesbit edeceği bir Bankada saklanır.

Sözleşmeyi ve grevi uygulanamaz duruma sokmak gerek sözleşme öncesi gerekse sözleşme sırasında, işyerinin işleyişi ile ilgili, makine, kalıp v.s şeklindeki mallar dışarı çıkartılmışsa, bunların da kullanılmasını önlemek için üzerlerine tedbir konur.

Greve katılmıyan işçilerin iş yerinde çalışma olanakları varsa, işyerinde tesbit yapılarak bunların kullanabileceği kadar, hammadde içeri sokulabilir. ve ancak yine tesbit neticesinde belirtilen miktarda üretilen madde dışarı çıkartılabilir. Tesbite itiraz halinde İş Mahkemesi kısa aralıklarla ve seri yargılama usulü ile kesin olarak karar verir.

Madde:18 Grev başlıyan bir işyerinde Grev Gözcüleri: Sendika veya çalışanlar uygun gördükleri miktarda görev gözcüsü görevlendirebilirler.

Grev gözcüleri, grev kararının uygulanmasını sağlamak için gerek işyeri dışında gerekse işyeri içinde, cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın propaganda yapmak ve greve katılan işçilerin haklarını korumak, işyerine yabancı işçi girmesine, greve katılan işçilerin yerine başkalarının çalıştırılmalarına mani olmak, yine grevci işçilerin makine ve yerlerinin kullanılmasını önlemek dışardan içeri, içerden dışarı mal, makine v.s nin çıkartılmasını önlemek gibi grevin Kanununun tanıdığı haklar içinde kullanılmasını temin edecek önlemler alırlar.

Greve Katılamıyacak İşçiler

Madde 19- Hiçbir biçimde üretim veya satışa dönük olmamak koşuluyla:

a) Niteliği bakımından sürekli olmasından teknik zorunluluk bulunan işlerde çalışmanın sürekliliğini,

b) İşyerinin güvenliğinin, makine ve demirbaşlarının, gereçlerinin işlenmemiş, yarı işlenmiş ya da işlenmiş maddelerin bozulmamasını, sağlayacak sayıda işçi greve katılamaz.

c) Greve katılamıyacak işçiler bakımından taraflar arasında bir anlaşma olmazsa, Bölge Çalışma Müdürlüğü bunların kimlerden ibaret olacağını tesbit eder. Bölgenin bu kararına karşı görevli İş Mahkemesine itiraz edilebilir. Mahkemenin bu konudaki kararı kesindir.

Madde : 20-Grev sonucu bir toplu iş sözleşmesi yapıldığında, bu sözleşmede tersine bir hüküm yok ise, söz konusu sözleşme, işyerinde çalışmış olanlara uygulanmaz. Greve katılamıyacak işçilerin hakları saklıdır.

Sözleşme ve Grev hakkının güvencesi

Madde: 21-Toplu İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi çağrısı yapılmış bir işyerinde işveren Mahkeme kararı olmadan işçi çıkartamaz. Mahkeme ancak, işçinin hizmet akdine veya aradaki sözleşmeye aykırı hareket etmesi veya işverenin iş durumu icabı işini daraltmak zorunda bulunması halinde çıkartma kararı verebilir. Mahkeme bu kararını duruşmalı olarak tarafların delillerini topladıktan sonra verir

Madde 22-İşveren hiç bir şekilde bir grev süresince, grevci işçilerin oturdukları ve işverence sağlanmış konutlardan çıkmalarını veya bu konutlara ilişkin grevden önceki oturma koşulları dışında bir ücret ve masraf ödemelerini isteyemez. İşveren söz konusu konutların, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini kısıtlayıcı davranışlarda bulunamaz.

·Grevin Sona ermesi.

Madde 23-Grev tarafların anlaşmaları ile sonra erer .

Grevi ilân eden sendika, veya greve karar veren işçiler, grevi kullanmaktan herhangi bir nedenle vazgeçerlerse bu kararlarını Bölge çalışma müdürlüğüne ve işverene bildirmekle grev sona erer. Çalışma zorunluluğu bildirim tarihinden itibaren iki gün sonra doğar. Bölge Çalışma Müdürlüğü, grevin kalktığını da toplu iş sözleşmelerini bildirdiği usulle diğer sendikalara duyurmak zorundadır.

·Grev yasakları :

Madde 24-

1-Savaş durumunda , savaşın gerektirdiği ölçüyü aşmamak üzere Bakanlar kurulunun belirleyeceği iş yerleri veya iş kollarında grevi birer aylık süre ile erteleyebilir. Bu karara karşı Danıştay'a yapılacak itirazları Danıştay bir ay içinde karara bağlamak zorundadır.

2-Genel veya bölgesel seferberlikte yukarıdaki bend hükümü uygulanır.

3-Hastahane, klinik, sanatoryum , prevantor yum, dispanser, eczahane , aşı ve serum üreten kuruluşlar gibi sağlıkla ilgili işyerlerinden hayati tehlike olan acil vak'aları karşılayabilecek nisbettteki işçiler , bunların nisbetini Bölge Çalışma Müdürlüğü tayin eder. İtiraz halinde iş mahkemesi kesin olarak karar verir.

4-Can ve mal kurtarma işyerlerinde grev yapılamaz.

· Grev yasağı olan yerlerde sözleşme yapılması.

Madde 25-Grevin yasağı olan yerler ile muayyen bir dönem için grev yasağı konmuş yerlerde, sözleşme döneminde taraflar anlaşamazsa görüşmelerin her safhasında taraflardan birinin müracaatı üzerine İl Hakem kurulu toplanarak gerekli kararı verir.

· İl Hakem Kurulunun kuruluş ve görevleri:

Madde 26-

1-İl Hakem kurulu o ildeki iş mahkemesi başkanının, iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde de iş davalarına bakmak üzere görevlendirilmiş bulunan hakemin başkanlığında;

a) Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği yardımcısı veya iş müfettişi v

b) İşçiler adına seçilecek iki hakem

c) İş veren adına seçilecek iki hakemden kurulur.

2-İl Hakem Kurulu uzlaşmaya varılmadığını belirten tutanakla birlikte yanlardan birinin yazılı olarak başvurusu üzerine, başvurma tarihinden sonra 6 iş günü içinde kurul başkanının çağrısı ile toplanarak kararını verir.

Kurul, toplu görüşmeye konu olan sorunlara ilişkin gerekli gördüğü kişilerin tanık ve bilirkişi olarak bilgi ve görüşlerini sözlü veya yazılı olarak bilgisine başvurabilir. Bu biçimde çağrılanlar İl Hakem kurulu önüne gelerek sorulanları yanıtlamakla zorunludurlar. Bunlar hakkında hukuk usulü muhakemeleri kanununun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin kuralları uygulanır. Kurul salt çoğunlukla toplanır ve toplanmaların salt çoğunluğu ile ve yazılı başvurmadan başlayarak en geç 12 iş günü içinde kararını verir. Oylar eşitse, başkanın bulunduğu yan çoğunluğu sağlar. Bu karar ,yanlara ve işyerinin bağlı olduğu bir bakanlık varsa , ayrıca bu bakanlığa yazılı ile bildirildiği günden başlayarak 12 iş günü içinde kurul başkanlığına itiraz dilekçesi verilmezse karar kesinleşir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu ve görevleri :

Madde 27-

1-Yüksek Hakem Kurulu

a)Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesi Başkanının başkanlığında

kanı,

b)Danıştay genel kurulunun seçeceği bir dava dairesi baş-

c)Üniversitelerin iş hukuku kürsüleri üyelerinin kendi aralarından seçecekleri üç iş hukuku öğretim üye veya yardımcısı

d)Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

e)İşçiler adına seçilen iki hakem

f)İşverenler adına seçilen iki hakemden kurulur.

Seçimle gelen üyeler iki yıl için ve seçilme hakları yit-

meksizin seçilirler.

Seçimle gelen her bir üyelik için aynı biçimde ikişer yedek üye seçilir.Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedek,yargıtay hukuk daireleri genel kurulunca hukuk daireleri üye ve başkanları arasından seçilir.

Bu maddede sözkonusu seçici kurullar,üye tam sayısının salt çoğunluğuile toplanırlar.Seçilebilmek için,katılan üyelerin salt çoğunluğunun oyu aranır.

2-Bu yasada başkaca bir kural yoksa,il hakem kurulu kararlarına karşı bu kurulun başkanlığına verilen itiraz dilekçeleri 35 nci maddede yazılı itiraz süresinin bitiminden sonraki 3 iş günü içinde Yüksek Hakem kurulu başkanlığına gönderilir.

Uyuşmazlık bir iş kolundan çıkmış olup,birden fazla ilde bulunan işyerlerini ilgilendiriyorsa ,Yüksek Hakem kurulu doğrudan doğruya görevlidir.

3-Yüksek Hakem kurulu ,itiraz veya başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak 6 iş günü içinde Ankara'da toplanır.Toplantının gün saat ve çalışma yeri çalışma bakanlığınca saptanır.

Yüksek Hakem kurulu ,sorunu ,evrak üzerinde inceler.Yeterli oranda aydınlatılmamış bulduğu yönleri ilgililerden sorarak tamamlar.Ayrıca ,görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırır,dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bu kişiler hakkında hukuk usulü muhakemeleri kanununun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin kuralları uygulanır.

Kurul yazılı başvurmadan başlayarak en geç 15 gün içinde kararını verir.

4-Yüksek Hakem kurulu salt çoğunlukla toplanıp ve toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir.Özürlü ve izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini yedek başkan ve yedek üyelerden biri alır. İşçiler adına seçilen bir asıl hakemin yerini ancak yine işçiler adına seçilen bir yedek hakem alabilir; İşverenler adına seçilen bir asıl hakemin yerinde ancak işverenler adına seçilen bir yedek hakem alabilir. Yüksek hakem kurulu toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir.Leyhte ve aleyhte oylar eşitse başkanın bulunduğu yan çoğunluğu sağlar. Yüksek hakemler kurulu kararları kesindir.

Hakem kararlarının hukuki niteliği:

Madde 28-Kesinleşmiş hakem kurulu kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Madde 29-Sözleşme ile alakalı bütün muameleler ve kararlar resim ve harçtan muaftır.

Genel Hükümler

Madde 30- Bu kanunda hüküm olmayan hallerde, M.K. ve Borçlar Kanunu ile hizmet bağıtını düzenleyen diğer kanunların hükümleri uygulanır. Mahkemeler kanunundaki boşlukları doldururken özellikle Anayasanın çalışanları koruyan hükümleri ile 46 ve 47 nci maddelerindeki işçilerin serbestçe sendika kurma, toplu iş sözleşme ve grev yapma haklarına ait hükümleri gözönüne almak zorundadırlar.

Ödenekler

Madde 31- Bu yasa gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek Çalışma Bakanlığı bütçesine konur.

Görevli Mahkeme

Madde 32- Bu yasa uygulanmasından doğan tüm anlaşmazlıklarda yetkili mahkeme İş Mahkemesidir.

Ceza Hükümleri

Madde 33- Bu yasanın 7 nci maddesine aykırı olarak sözleşmeleri sendikalara bildirmeyen Bölge Çalışma Müdürlükleri, bülten ve broşürleri çıkartmayan veya bunları ilgili sendikalara göndermeyen bu işle görevli memurlara 5.000.-TL. ye kadar para cezası ve 6 aya kadar hapis cezası hükmolunur.

Referandumla ilgili kurallara uymamak

Madde 34- Kanunun 10 ncu maddesinde belirtilen işlemleri zamanında yapmayan ilgili memurlarla yine referandumun neticesini değiştirmek için işçi çıkartan veya işçi alan ve baskılar yapan işverenler 3 aydan 6 aya kadar hapis cezası ile cezalandırılırlar. Ayrıca çıkarılan her işçi için 10.000.-TL. /para cezası hükmolunur.

Toplu İş Sözleşmesinin ilgili mercilere gönderilmemesi

Madde 35- Toplu İş sözleşmesinin uygulanmasından sonra bir ay içinde bunların çoğaltılmış nüshalarının Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilmemesi halinde gerek sendika yöneticileri gerekse alakalı işveren hakkında bir aya kadar hapis cezası hükmolunur.

Madde 36- Bu kanunun 17 nci maddesine aykırı hareket edilmesi halinde aykırı hareket edilen her fiil için aykırı hareket edenlerle, aykırı hareket etmeyi teşvik edenlere 6 ay ile 1 yıl arasında hapis cezası hükmolunur.

Madde 37- Bu kanunun 21 nci maddesine aykırı hareket halinde, işten çıkartılan ve uzaklaştırılan her işçi için 10.000. lira para cezası ile 6 ay ile bir yıl arasında hapis cezasına hükmolunur.

Madde 38- Toplu İş Sözleşmesini yapılmasını önlemek için gerek sözleşme görüşmeleri sırasında, gerekse grev sırasında ve 4 ncu maddeye aykırı olarak işyerini kapatanlar hakkında 6 aydan 1 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılırlar.

Madde 39- Bu yasa ile ilgiliceza davalarına bakmaya asliye ~~mx~~ ceza mahkemeleri yetkilidir.

Madde 40- Bu yasa yürürlüğe girmesi ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi grev ve lokavt yasası kaldırılmıştır.

Madde 41- Bu yasa yayını tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 42- Bu yasayı Bakanlar Kurulu yürütür.