

TSİP. KADIKÖY. İLÇE

Başkanlığı

Bugün işçilerin dünden daha fazlalayan ekonomik ve demokratik mücadelelerinde, sendikaların önemi daha da belirginleşmektedir. Geçtiğimiz yıllar da ekonomik ve demokratik talepler ve bu talepler için örgütlenme mücadelesi küçük işletmelere değin girememiş 20-30 kişilik işyerlerinde hangi iş kolunda olursa olsun sendikalaşma, ekonomik ve demokratik hak mücadelesi bu denli gelişmemişti. İşçi sınıfımızın en küçük işyerlerinde dahi örgütlenme taleplerinin hızla artması, büyük ünetelerde ise sarı sendikaları tasfiye ederek ilerici ve devrinci sendikalarda örgütlenmesi, bu yönde kavga vermesi objektif ve sübjektif şartları içinde barındıran sınıf bilincinin gelişmesindedir.

Parti üyelerimizin işçi sınıfının ekonomik ve demokratik mücadele örgütleri olan sendikaların önemini yerli yerine oturtmaları, bu demokratik kitle örgütlerinde fabrikadan sendikanın en üst kademesine kadar işçi sınıfının bilini doğrultusunda çalışma yapmaları gerekmektedir. Parti üyelerinin sendikal mücadele konusunda bütün anti-demokratik yöntemleri içinde barındıran 274 sayılı Sendikalar yasası, 275 sayılı Toplu iş sözleşmesi grev ve Lokavt yasası, 1475 sayılı İş yasası, 506 sayılı S.S.k. Yasası gibi yasaların demokratikleştirilmesi için yoğun mücadele verirlerken, önlerine gelen somut olayların pratik çözülmesini yapabilmek ve özellikle yukarıda sözünü ettiğimiz çalışmaları yürütebilmek için yürürlükteki yasaları da çok iyi bilmek zorundadırlar.

Tezgah başındaki partili, yanına gelen ve haksızlığa uğramış diğer bir işçi arkadaşına bu yönde yardımcı ve önder olması, parti teşkilatına gelen işten çıkarılmış bir işçiye gerekli bilgileri vermesi ve ona en iyi şekilde yardımcı olması ya da ikametgahında komşusu olan bir işçinin sorusuna en doğru cevabı vermek ve onun bu kısa vadeli ama çözüm bekleyen sorununa pratik yol göstermek, sıcak bağlar kurmak için bu konuda bilgilerle teçhiz olması son derece yararlıdır.

Parti üyelerimizin bu konuda bilgilennemeleri için Parti Merkez Sendikalar Bürosu bugüne değin yoğun bir çalışmaya girememiş ancak bundan böyle daha yoğun çalışmayı amaçlanmaktadır.

Bu çalışmaya yönelik olarak İstanbul İl Teşkilatı Sendikalar Bürosunun hazırlamış olduğu ve sürmekte bulunan uzman sendikacılık semineri notları kısa zamanda tüm teşkilata gönderilecektir. Aşağıda bulunan notlar bu seminerin sadece 274 sayılı yasa ile ilgili bir bölümüdür.

Parti üyelerimizin bu konuda yöresel koşullar ve olanaklar gözönünde tutularak bilgilendirilmesi uygundur.

Çalışmalarınızda başarılar dileriz.

TSİP
MERKEZ SENDİKALAR BÜROSU

İşyerlerinde sendikal örgütlenmeyi aktif olarak yürüten işçiler, işverenler tarafından genellikle çeşitli nedenler gösterilerek işten çıkarılırlar. İşveren çoğu kez bu konuda 13 ve 17 maddeyi (iş yasasının 13. ve 17.) uygulama yoluna gitmektedirler. Sendikal örgütlenmedeki öncü işçilerin bu şekilde işten çıkarılması, ya sendika örgütlenmesini yarım bırakır, ya da aynı işyerindeki diğer öncüler işi götürürler. Bu durum karşısında genellikle sarı sendikalar bu örgütleyici işçilere sahip çıkmamakta ve onların yasal haklarını dahi aramamaktadırlar. Bazan işveren aynı şekilde işyerinde örgütlenme sonrası da öncü işçilere "iş daraltma" bahanesi ile kıdem ve ihbar tazminatını da vererek yol vermektedirler. Aslında bütün bu fiillerin altında yatan "sendikal" çalışma olmaktadır. Böyle bir durumda sendikadan nedenden ötürü işten çıkarılan işçi arkadaşlar için aşağıdaki yolları izlemek gereklidir.

İşçi, adı geçen mahallin Bölge Çalışma Müdürlüğüne bir dilekçe ile durumu anlatarak (örnek-1) işvereni şikayet eder. İşten çıkarılma fiilinin esas nedeninin "sendikal" çalışma olduğunu belirtir. Ve çalışmış bulunduğu işyerine "iş müfettişi gönderilmesini" talep eder. Bölge Çalışma Müdürlüğü adı geçen işyerine müfettiş göndermekle yükümlüdür. Gerekirse şikayetçi işine yasa dışı son verildiğini beyan ederek "işe iadesini" de isteyebilir. İşyerine giden müfettiş rapor tanzim ederek Bölge Çalışma Müdürlüğüne verir. Durum yazı ile şikayetçiye de bildirilmek zorundadır.

Müfettiş çıkarılan işçinin sendikal nedenden ötürü atıldığını saptamışsa mahallin Bölge Çalışma Müdürü durumu savcılığa bildirerek işveren hakkında dava açılmasını res'en ister. Bu davaya ek olarak "mağdur" durumundaki işçi de katılır. İş müfettişini raporu olumsuzsa işçi adına yine 274 sayılı yasanın 19. maddesine dayanılarak "sendikal baskıdan ötürü" işten çıkarıldığı hususunda dava açılabilir. (bu durumda işçi işyerinde çalışmakta olan işçilerden bir-iki tanık bulabilmelidir) Bu davalar iş mahkemelerine açılır. Ve 274 sayılı yasanın 19. maddesi sendikal baskıdan ötürü işine son verilen işçiye bir yıllık (en az) ücreti tutarında tazminatın işveren tarafından ödenmesini emretmektedir. (bu konuda son zamanlarda İstanbul İş Mahkemelerinde sık sık kararlar verilmektedir)

(Örnek-1)

BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜNE

.....

.....adresinde kurulu.....'e ait işyerinde.....dan beri çalışmaktayken işveren.....tarihinde hiç bir sebep göstermeden (veya 1475 sayılı yasanın 17. maddesini gerekçe göstererek) işime nihayet verdiğini belirtti. İşyerinin yeni sendikalaşması (veya sendikalı olması) ve benim sendikal çalışmalara iş saatleri dışında katılmam nedeni ile işveren tarafından işime son verilmiştir. Adı geçen işyerine iş müfettişi gönderilerek durumun tetkikine işime iademe ve işveren hakkında 274 sayılı yasanın 19. maddesi uyarınca işlem yapılabilmesi için rapor tanzinini arz ve talep ederim.

Adres:

İnza

Aşağıda herhangi bir işkolunda kurulacak olan sendikanın pratik yerine getirilecek formaliteleri belirtilmektedir.(NOT:Sendikaların kurulması konusunun Genel merkez Sendikalar Bürosunun Bilgisi ve iznine bağlı olduğu daha önce bir genelge teşkilata duyurulmuştur.)

- :: Kurulması kararlaştırılan sendikanın ~~ş~~, hangi işkoluna girdiği Çalışma Bakanlığınca yayınlanmış bulunan "İşkolları Yönetmeliği"ne bakılarak işkolu numarası bulunur.
- :: Tüzük 274 sayılı yasanın 9.maddesi gözönüne alınarak hazırlanır.Tüzükte sendikanın,bölgesel olarak mı veya Türkiye çapında mı faaliyet göstereceği belirtilir.(Türkiye çapında faaliyet gösterecek tip tüzük hazırlanması yararlı olur.)
- :: Sendika kurucuları o işkolunda fasılalarla da olsa en az üç yıl çalışmış olmaları gerekmektedir.(274 S.K.Md.11)Bu çalışmayı herhangi bir işyerinden o işle ilgili olarak çalıştıklarına dair alacakları bonservis ile tevsik edebilirler.
- :: Hazırlanan tüzüklerin 6 nüshasının son sahifelerine kurucuların ad,soyad,baba adı doğum yeri ve tarihi,tabiyeti,iş ve iş adresleri yazılarak imzalanır.Tüzüklerin son sahifelerine beherine 10 TL.lik damga pulu yapıştırılır.Bu iş tamamlandığında 6 nüsha tüzük (örnek 1) deki bir üst yazı ile mahallin en büyük mülki amirine verilir.(274 S.K.Md.12) Mahallin en büyük mülki amirine tüzüğün verilmesi ile oradan alınacak alındı belğgsinden sonra(bu kayıt numarası da olur) Sendika tüzel kişilik kazanmış olur.
- ::Kurucular 274 sayılı yasanın ~~24~~ 28.maddesinde belirtilen defterleri alarak noterde onaylatılması gerekenleri onaylatırlar.Burada alınması gerekli olan defterler (a) (b) (c) (f) (g) bentlerindeki defterlerdir.(c) bendindeki defterin onaylatılmasına gerek yoktur.
- :: Faaliyete geçen sendikanın kurucuları kendi aralarında toplanarak sendikayı ilk genel kurula kadar yönetecek kurulu (yada yönetim kurulu) seçerler Bu kurulda sendikanın kurucuları dışında fakat sendikaya üye olmak kaydı ile yeni kişiler de alınabilir. Sendikayı ilk genel kurula kadar yönetecek olan kurulun ad ve soyadları,görevleri işleri iş adresleri,baba adları,doğum yeri ve tarihlerini ayrıca ikamet adreslerini belirtir 6 nüsha çizelge (örnek 2)deki yazı ile mahallin en büyük mülki amirine verilir. Yapılan görev bölümü kurucular tarafından karar defterine geçilir.(274 S.K. 12.Md.2.Fık.)
- :: Tüzel kişilik kazanan sendikanın o mahalde yayınlanan bir gazetede adı ve merkezi (Örnek-3)deki biçimde yayınlanır. Böylece tüzüğün tamamının yayınlanmasına gerek kalmaz.
- ::Sendikanın anatüzüğünden ve kurucuların listesinden birer nüsha hem o mahallin en büyük mülki amirine(Örnek-4) deki yazı ile hem de mahallin Bölge Çalışma Müdürlüğüne (örnek 5)deki yazı ile ayrı ayrı gönderilir.
- :: Kurulmuş bulunan en geç bir yıl içinde kongreye gitmelidir.(274 S.K.12. Md.4.Fık)
- :: Sendika nın başkan ve yönetim kurulu üyeleri göreve başladıktan sonra en geç üç ay içinde kendilerinin,eşlerinin ve velayetleri altındaki çocuklarının sahip buldukları malları ve gelirleri gösterir yazılı bildirimi notere vermek sorundadırlar.(sendikayı ilk genel kurula götürecek olan kurul da aynı işlemi yapmak zorundadır.) 274.S.K. Md.27)

ÖRNEK -1

VALİLİK/KAYMAKAMLIK MAKAMINA

.....

.....adresinde.....adlı(kısa adı.....) bir sendika kurulmuştur.Sendika ile ilgili anafüzükler ve kurucuların listesi ilişikte sunulmuştur.Bilgilerinizi rica ederim.

Kurucu Kurul Adına
(bir kurucunun adı
ve imzası)

Eki: 6 Nüsha tüzük ve isim listesi.

ÖRNEK -2

VALİLİK /KAYMAKAMLIK MAKAMINA

.....

Kurulmuş bulunan sendikamızın ilk genel kuruluna kadar sendikayı yönetmekle görevli bulunan kurul üyelerinin görevlerini belirtir listeler ilişikte sunulmuştur. Bilgilerinize sunulur.

Başkan/genel Başkan
(inza)

Eki:Sendikayı yönetmekle görevlilerin
6 nüsha listesi.

ÖRNEK -3

İLAN

Genel Merkezi.....adresinde bulunanadlı (kısa adı.....olan) bir sendika kurulmuştur. 274 sa ilı yasa gereği ilan olunur.

ÖRNEK 4

VALİLİK /KAYMAKAMLIK MAKAMINA

.....

Kurulmuş bulunan sendikamızın 274 sayılı yasanın öngördüğü biçimde sadece isim ve adresine inhisar eden gazete ilanı.....tarih veisimli gazetede yayınlanmıştır. Anafüzüğümüzün ve kurucular listesinin 274 sayılı yasa gereğince ilan tahtasına asılmak üzere birer nüshası ilişiktedir.Gereğini rica ederim.

Eki: Bir anafüzük ve isim listesi:

Genel Başkan

ÖRNEK -5-

(Örnek 5,örnek 4 deki yazının aynısı olacak.Sadece başlığın Valilik yada kaymakamlık makamına değil,BOLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜNE hitaben yazılması gerekecektir.)

BİRİNCİ BÖLÜM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

- Madde-Tanım:1
Madde-Şekil:2
Madde-TİS'nin Toplu İş Sözleşmesi hükmü:3
Madde-TİS'nin süresi ve bitimi:4
Madde-TİS'nin sona ermesini gerektirmeyen haller:5
Madde-Sendikadan ayrılmanın veya çıkarılmanın sonucu:6

İKİNCİ BÖLÜM
YETKİ, TOPLU GÖRÜŞME, UYUŞMAZLIK

- Madde-Genel yetki:7
Madde-Sendika listeleri:8
Madde-Yetki oylaması:9
Madde-Oylama esasları:10
Madde-Toplu görüşme çağrısı ve grev:11
Madde-Toplu görüşme, uyuşmazlık ve grev:12
Madde-TİS'nin uygulanması, ihlâli ve grev:13
Madde-TİS'nin gözden geçirilerek değiştirilmesi:14

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
GREV

- Madde-İşyeri grevi:15
Madde-Dayanışma ve sempati grevi:16
Madde-Siyasi grev:17
Madde-Grev:18
Madde-Grev hakkının kullanılmasını sağlayıcı yasaklar:19
Madde-Grevin yürütümü ve grev gözcüleri:20
Madde-Grevin sona ermesi:21

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
YÜKÜMLER, YASAKLAR VE CEZA HÜKÜMLERİ

- Madde-Grev hakkının teminatı:22
Madde-Grevci işçilerin teminatı:23
Madde-Grev kırıcılığı yasağı:24
Madde-İşyerinde ilân :25
Madde-Oylamada hile, tehdit ve cebir yasağı:26
Madde-Grev sırasında işyerinden ayrılma yükümü:27
Madde-Grev sırasında işveren:28
Madde-lokavt yasağı:29

BİRİNCİ BÖLÜM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TANIM :

MADDE: 1-Toplu iş sözleşmesi,işçiler ile işverenler arasındaki iş sözleşmelerini ve diğer ilişkileri düzenleyen ve bu sözleşmelerin ve ilişkilerin başlaması, muhtevası ve sona ermesi konularını kapsayan bir sözleşmedir.

Bu sözleşmenin tarafları işçi sendikası ile işverendir.

Bu işletme veya kurum veya işyerinde işveren vekili durumunda olan veya temsilci sıfatıyla olsa,TİS'de veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse,bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

ŞEKİL :

MADDE: 2-TİS'nin yapılması,değiştirilmesi,feshi ve feshinin bildirimi yazılı olmadıkça geçerli değildir.

TİS'İN HÜKMÜ :

MADDE : 3-TİS,işçiyle işveren arasında akdedilmiş iş sözleşmelerinin yerini alır.

Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra akdedilmiş işçi lehindeki iş sözleşmelerinin lehteki hükümleri,TİS'ni kapsayan bütün işçilere kendiliğinden teşmil edilir.

TİS'İN SÜRESİ VE BİTİMİ :

MADDE: 4-TİS bir yıldan uzun süreli olamaz.

Bir yıllık sürenin bitiminden itibaren yeni sözleşme tarihine kadar geçen sürede eski sözleşmenin şartları uygulanır.

Bir yıldan kısa süreli işlerde TİS'nin süresi işin bitimine kadardır.

TİS'İN SONA ERMESİNİ GEREKTİRMEYEN HALLER :

MADDE: 5-TİS'ne taraf olan sendikanın her ne suretle olursa olsun tüzel kişiliğini yitirmiş olması yada TİS'nin uygulandığı işyerinde işverenin değişmesi, TİS'nin sona ermesini gerektirmez.Ancak,işyerinde işverenin değişmesi halinde sendika isterse yeni bir TİS çağrısı yapabilir.

SENDİKADAN AYRI LMANIN VEYA ÇIKARILMANIN SONUCU :

MADDE: 6-TİS'ne taraf olan işçi sendikasının üyeliğinden işçinin ayrılması veya üyelikle ilişkisinin kesilmesi halinde,o işçi,sözleşmenin değiştirilmesi suretiyle getirilen hükümler dışında o sözleşme ile bağlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

YETKİ,TOPLU GÖRÜŞME,UYUŞMAZLIK

GENEL YETKİ :

MADDE: 7-Bir işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunu temsil eden sendika o işyerinde TİS yapmaya yetkilidir.

SENDİKA LİSTELERİ :

MADDE: 8-a)Bölge Çalışma Müdürlüğü yeni kurulan sendimaları derhal ilgili işkolunda kurulu sendikalara bildirir.Bunun dışında,her üç ayda bir,ilgili işkolundaki sendikalara o ilde kurulu sendikaların listelerini göndermekle yükümlüdür.

b)Çalışma Bakanlığı,her altı ayda bir,ilgili işkolundaki sendikalara bütün illerde kurulu o işkolundaki sendikaların listelerini göndermekle yükümlü-

dür.Bu listelerden birer adedi,her ildeki yetki uyuşmazlıklarını çözmekle görevli iş mahkemelerine gönderilir.

YETKİ OYLAMASI :

MADDE: 9-a)Bir işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunu temsil eden ve kendini o işyerinde yetkili gören sendika,iş mahkemesine başvurarak o işyerinde yetki oylaması isteminde bulunur.Başvurmadan itibaren üç işgünü içinde,iş mahkemesi,oylamanın gün ve saatini tespit ederek yetki isteminde bulunan sendikaya bildirir.Oylama,sendikanın yazılı başvurusundan itibaren on gün içinde yapılır,bu süre hiç bir surette aşılamaz.Oylama yeri ilgili işyeridir.

b)Oylama günü bildirimini alan sendika bunu üç işgünü içinde aynı işkolundaki sendikalara ve ilgili işverene elden bildirir ve işyerinde bütün işçilerin görebileceği bir yerde ilân eder.

c)Oylama günü,oylama gününü tespit eden iş mahkemesi yargıcı ile ilgili sendikaların yetkilileri yetkili olduklarına ilişkin belgeleriyle hazır bulunurlar.Yetki isteminde bulunan sendikanın,diğer sendikalara bildirim belgelerini,işyerine asılan ilânın tutunağını ibraz etmesi zorunludur.

OYLAMA ESASLARI :

MADDE: 10-a)Oylama,ilgili sendikanın iş mahkemesine başvurma günü itibarıyla işyerinde çalışan işçilerin katılmasıyla yapılır.

b)Oylamada,işyeri polis kayıtları,işçi çizelgeleri ve bordrolar esas alınır.

c)Oy kullanan işçiler kimlik karnelerini göstererek tek tek oy kullanırlar.

ç)Oylama kapalı oy açık sayım usulüne göre yapılır.

d)Oylamaya katılan her sendika açık isim ve amblemini gösteren oy pusulasını birlikte getirir.

e)Oylamada tek tip zarf kullanılır.

f)Üzerinde çizik ve yazı bulunan oylar geçersiz sayılır.

g)İş mahkemesi iki işgünü içinde oylamayı kazanan sendikaya yetki belgesini verir ve bu yetki kesindir.

TOPLU GÖRÜŞME ÇAĞRISI VE GREV :

MADDE: 11-Yetkisi kesinleşen sendika yer,gün ve saatini belirterek işvereni toplu görüşmeye çağırır.İşverenin toplantıya gelmemesi halinde bunu belgeleyen bir tutanak düzenlenir.

İşçi sendikası işvereni ikinci kez toplu görüşmeye çağırır;gelmemesi halinde sendika o işyerinde grev ilân eder ve dilediği an tamamen veya kısmen grev eylemine geçebilir.Ancak,işyerinde ilânla birlikte durumu mülkî âmire bildirir.

TOPLU GÖRÜŞME,UYUŞMAZLIK VE GREV :

MADDE: 12-Görüşmeler başladıktan sonra işverenin toplantıya katılmaması veya görüşmelerde uyuşmazlık çıkması halinde de maddell'deki hükümler uygulanır.

TİS'İN UYGULANMASI,İHLALİ VE GREV :

MADDE: 13-Görüşmeler olumlu olarak sonuçlanarak TİS imzalandığı takdirde işveren bunu titizlikle uygulamak zorundadır.İhlâli halinde sendika işyerinde dilediği zaman grev yapar.

TİS'İN GÖZDEN GEÇİRİLEREK DEĞİŞTİRİLMESİ :

MADDE: 14-İmza edilen TİS bir yıl süreli olmakla birlikte fiyatların yükselmesi halinde bir işçinin ailesiyle birlikte geçimini sağlayacak oranda zam farkı ile sözleşme değiştirilebilir.Gözden geçirme prosedürü yetki kesinleştikten sonraki süredir.İmzalanan TİS-Bölge Çalışma Müdürlüğüne iki nüsha olarak sendikaca gönderilir.Bölge Çalışma Müdürlüğü bir nüshasını Çalışma Bakanlığına gönderir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GREV

İŞYERİ GREVİ :

MADDE: 15-Yetkili işçi sendikası,işyerinde iş güvenliğini,işçi sağlığını ve işçilerin çalışma huzurunu bozucu durumların doğması halinde de grev yapabilir,işçi yavaşlatma veya kısmi durdurma eylemini dilediği zaman yapabilir,bu hakka sahiptir.

DAYANIŞMA VE SEMPATİ GREVİ :

MADDE: 16-Sendika,çalışanları ilgilendiren herhangi bir nedenle greve giden veya direniş yapanları desteklemek amacıyla dayanışma veya sempati grevini dilediği zaman yapabilir.

SIYASİ GREV :

MADDE: 17-Sendika işçilerin ve genel olarak emekçilerin aleyhindeki siyasi karar ve girişimlere karşı siyasi grev yapar.

SAĞLIK HİZMETLERİYLE İLGİLİ İŞYERLERİNDE GREV :

MADDE: 18-Sağlık hizmetleriyle ilgili bütün işyerlerinde sendika kısmi grev uygulaması yapar.Ancak acil müdahale bölümlerinde ve anında ilgili personelin çalışmaması yasaktır.

GREV HAKKININ KULLANILMASINI SAĞLAYICI YASAKLAR :

MADDE: 19-a)Grev uygulamaları hiçbir kuruluş ve kişi tarafından hiçbir nedenle ertelenmez.

b)Grev sırasında üretim veya işyeri ile ilgili hiçbir madde işyerin sokulamaz.Grev sırasında işyerinden hiçbir şekilde ham,yarı mamul veya mamul madde ve benzerleri çıkarılamaz.

c)İşverenin grev sırasında işyerine girmesi sendikanın veya grev yürütme komitesinin iznine bağlıdır;izin verilmiş ise komiteden bir kişinin eşliğinde girip çıkabilir.Gerektiğinde bu izin kaldırılabilir;komite bu yolda karar alabilir.

Komitenin kararına rağmen işyerine girmeğe çalışan işveren bu yasadaki cezaî hükümlerle cezalandırılır.

ç)İşverenin dışında işveren adına hiç kimse işyerine giremez.

GREVİN YÜRÜTÜMÜ VE GREV GÖZCÜLERİ :

MADDE: 20-Grevi uygulayan sendika veya grev yürütme komitesi,işyerinin durumuna göre yeterli sayıda gözcü ve grevi yürütmekle ilgili görevli bulundurur.

GREVİN SONA ERMESİ :

MADDE:21-Grevin sona ermesi işverene ve mülki amire yazılı olarak bildirilir.

Sendikanın grevi bitirmesinden sonra en çok üç işgünü içinde işçilerin işbaşında olmaları esastır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÜKÜMLER, YASAKLAR VE CEZA HÜKÜMLERİ

GREV HAKKININ TEMİNATI :

MADDE: 22-İş sözleşmelerine ve TİS'ne grev hakkını ortadan kaldıran veya sınırlayıcı hükümler konulamaz. Bu nitelikteki hükümler geçersizdir. Böyle bir sözleşme yapan işveren, 15.000 liradan az olmamak üzere para cezası ile cezalandırılır.

GREVÇİ İŞÇİLERİN TEMİNATI :

MADDE: 23-Grev, işçilerin her zaman kullanabileceği bir haktır. Grev kararı alınmasına katılan veya grev kararı alınmasını isteyen, grev yapan, grevin yürütümünde çalışan veya grev yaptıran işçilerin iş sözleşmelerini hiç bir surette feshedilemez. Böyle bir fesih geçersizdir. Böyle bir fesih yapan işveren, 10.000 liradan az olmamak üzere para cezasına çarptırılır.

GREV KIRICILIĞI YASAĞI :

MADDE: 24-Grevde olan işçilerin yerine hiçbir suretle sürekli veya geçici işçi alınmaz ve çalıştırılmaz. Aykırı hareket eden veya grev kırıcılığı için çalışan işveren üç aydan az olmamak üzere bir yıla kadar hapis ile cezalandırılır.

İŞYERİNDE İLAN :

MADDE: 25-İşveren, imzalanan TİS'nin bir örneğini, çalışma şartları ve öbür hususlarla ilgili mahkeme kararlarının birer örneğini işyerinde, işçilerce görülebilecek uygun bir yere Notere onaylatarak asmak zorundadır. Aykırı davranan işveren 5.000 lira para cezasına çarptırılır.

OYLAMADA HİLE, TEHDİT VE CEBİR YASAĞI :

MADDE: 26-İşçilerin sendika seçimi oylamasının sonucunu etkilemek maksadıyla oylama sırasında hile, tehdit veya cebir kullananlar, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına çarptırılır.

GREV SIRASINDA İŞYERİNDEN AYRILMA YÜKÜMÜ :

MADDE: 27-Grev başladıktan sonra işyerinden ayrılmayanlar, çalışmaya devam etmek isteyenler, çalışmaya zorlayanlar veya çalışmaya teşvik edenler ile bu yolda propaganda yapanlar üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına çarptırılır.

GREV SIRASINDA İŞVEREN :

MADDE: 28-İşverenin grev sırasında işyerine ham, yarı mamul veya mamul maddeleri cebren veya hile ile sokması veya işyerinden çıkarması halinde veya grev komitesinin girmeme kararına rağmen içeri girmeğe çalışması veya girmesi halinde, işveren, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına çarptırılır.

LOKAVT YASAĞI :

MADDE: 29-Lokavt yasaktır. Aykırı davranan işveren en az üç yıl ağır hapis cezasına çarptırılır.

Her türlü toplu işten uzaklaştırma dahi lokavt anlamını taşır.