

TÜRK-İŞ

YASA DEĞİŞİKLİKLERİ ÖNERİSİ

- ANAYASA
- 2821 SENDİKALAR KANUNU
- 2822 TOPLU-İŞ SÖZLEŞMESİ
GREV-LOKAVT KANUNU
- 1475 İŞ KANUNU
- 854 DENİZ-İŞ KANUNU

Mart/1990

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

ANAYASA DEĞİŞİKLİĞİ ÖNERİLERİ

DERNEK KURMA ÖZGÜRLÜĞÜ

MADDE (33) : Herkes, önceden izin almaksızın dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hakkın kullanılmasında, uygulanacak usul ve şartlar kanunda gösterilir.

Dernekler, kanunun gösterdiği hallerde hakim kararı ile kapatılabilir. Kanunda belirtilen gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunun açıkça yetkili kıldığı merciin emri ile faaliyetten alakonulabilir. Faaliyetten alakonma kararı bir ay içinde hakim tarafından onaylanmadığı takdirde hükümsüz sayılır.

G E R E K Ç E :

Anayasanın bu maddesi, gerekçesinde belirtildiği üzere Anayasanın genel sınırlama nedenlerinin tekrarı niteliğinde ve bu hakkın özünü de zedeleyici biçimde düzenlenmiştir.

Derneklerin siyasi amaç güdemeyeceği, siyasi faaliyette bulunamayacağı, sendikalar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlar ortak hareket edemeyecekleri veya siyasi partileri destekleyemeyeceği yolundaki hükümler, çağdaş demokrasi koşullarına ters düşen sınırlamalardır. "Siyasi amaç", "siyasi faaliyette bulunma", "bir siyasi partiye destek olma", vatandaşların bireysel olarak hakları olduğu gibi, bunların, belli bir amaçla kurdukları derneklerin amacına ulaşması için izleyecekleri politikaları saptamaları bakımından da kaçınılmazdır.

Bir derneğin amaçları doğrultusunda her türlü meşru desteği kabul etmesi, ya da bu amaçlarına hizmet eden politikalara eğilim göstermesi doğal karşılanmalıdır.

Tüzel kişiliklerin mutlaka bir parti hüviyetinde kurulması halinde siyasetle uğraşabileceği görüşü, kanımızca uygulamada denetimi de mümkün bulunmayan, bu nedenle de söz konusu özgürlüğün sürekli tehdit altında tutulmasına kapı açan bir düşünce tarzıdır.

Tüketiciyi korumaya yönelik bir kuruluşun (dernek, kooperatif, vakıf vb.) gene tüketicilerin büyük bir bölümünü temsil eden işçi kuruluşları ile dayanışma içerisinde olması kadar doğal bir ilişki olamaz. Bu türlü bir ilişki her zaman belli bir politikanın izlenmesini de zorunlu kılabilir.

İktidara aday bir partinin veya iktidarın çalışanları koruyucu önlemler alacağı yolundaki programları elbetteki çalışanları temsil eden tüzel kişiliklerin amaçlarına uygun olmakla bunların desteklenmesi gerekli görülebilir.

Tarih:.....

Gönderen No:...

No: 331.8806 T.Ü. 1990

./...

Derneklerin yapılarının özelliğinin bir gereği olarak, siyasi partilerin hakları ile donatılmamaları yeterli bir yaptırım ve düzenlemedir. Derneklerin, kişiler tarafından değil, organlar eli ile oluşabilecek suç teşkil eden eylemlerden ötürü kapatılmaları yada faaliyetten alıkonulmaları düşünülebilir. Bu konuların Anayasa da genel direktif niteliğinde yer alması doğal karşılanabilir. Derneklerin kanunların yetkili kıldığı merci ve hakim kararı dışında iktidara mensup, İçişleri Bakanlığınca kapatılabilmesi olanağı, bu hakkın özünü ortadan kaldıracı uygulama yoludur.

Kamu hizmeti görevlilerinin dernek kurma hakkına ayrıca sınırlamalar getirileceği veya bu özgürlüğü kullanabilmelerine engel olunacağına dair buyurucu hükümler ise meslek için maddi manevi gelişme ve dayanışma özgürlüğüne set çeken ve meslek kuruluşlarının etkinliğini ortadan kaldırmaya yönelik kurallardır. Ancak, mutlak surette tarafsızlık ilkelerine bağlı kalması zorunlu bulunan silâhlı kuvvetler ve kolluk kuvvetleri mensuplarının meslekleri ile ilgili dernek kurmaları ve bu derneklere üye olmaları ile ilgili sınırlayıcı esaslar kanunla düzenlenebilir. Bu yoldaki hükümlerin Anayasaya aktarılması Anayasa tekniğine de aykırıdır.

Sonuç olarak maddenin değiştirilmesi düşünülerek yukardaki metin önerilmiştir.

TOPLANTI ve GÖSTERİ YÜRÜYÜŞÜ DÜZENLEME HAKKI

MADDE (34) : "Herkes, önceden izin almadan, silâhsız ve saldırısız toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahiptir.

Toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usulleri ile yetkili idari mercilerin gösteri yürüyüşünün yapılacağı yer ve güzergahı belirleme ve erteleme esasları kanunla düzenlenir. "

G E R E K Ç E :

Anayasa ile teminat altına alınmak istenen bu hak, demokratik işleyişe geçerlilik sağlayan, kişi ve kuruluşların temel hak ve özgürlükler konusunda kamuoyunu aydınlatıcı ve oluşturucu özellik taşıyan vazgeçilemez bir haktır.

A nayasa metninde, idari mercilere .. kamu düzenini ciddi şekilde bozarak olayların çıkmazı veya milli güvenlik gereğinin ihlâl edilmesi veya Cumhuriyetin ana niteliklerini yok etme amacını güden fiillerin işlenmesinin kuvvetle muhtemel bulunması halinde belirli bir toplantı ve gösteri yürüyüşünü yasaklama veya erteleme yetkisinin ayrıntılı bir biçimde düzenlenmesine gerek yoktur. Çünkü genel güvenliği sağlayan ve Cumhuriyetin ana niteliklerini koruyan mevcut yasalar, toplantı ve gösteri yürüyüşlerinde de uygulanacaktır.

Yasa hükümleri ile düzenlenen hususların Anayasa'da belirlenmesi ve özellikle idari mercilere keyfi değerlendirme hakkı bahşedecek nitelikte "...fiillerin işlenmesinin kuvvetle muhtemel bulunması.." durumunun tesbiti yetkisi veren düzenlemelerin Anayasa'da yer alıyor olması hakkın özünü zedeleyecektir.

Kaldı ki, madde metnindeki sair hususların; ülkenin içinde bulunduğu koşullar gereği günün şartlarına uygun biçimde kanunla belirlenmesi hukuk tekniğine daha uygun görülmektedir.

Maddenin son fıkrasında yer alan;

"Dernekler, vakıflar ve sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyemezler" hükmü hakkın özünü yok edici niteliktedir. Böyle bir yasaklama, demokrasinin vazgeçilmez kurum ve kuruluşlarını işlemez bırakma sonucu doğuracaktır. Özgürlükçü, çoğulcu ve katılımcı demokrasinin yerleşip gelişmesi demokratik kurum ve kuruluşların temel hak ve özgürlükleri serbestçe savunmaları, görüş ve düşüncelerini yasal yolları kullanarak kamuoyuna duyurmaları ile mümkündür.

Bu hakkın Anayasa ile, değişmez bir biçimde sınırlandırılması, yasakçı düzenin hakim kılınması anlamına gelecektir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, madde metninin yukarıda belirtildiği biçimde değiştirilmesi önerilmiştir.

ÇALIŞMA HAKKI VE ÖDEVİ

MADDE (49) : Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal,ekonomik ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır.

G E R E K Ç E :

Madde de yer alan "çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" ilkesi aynen korunmuştur.

İkinci ve üçüncü fıkralarındaki hükümlerin yerine de 1961 Anayasasının 42 nci maddesinde olduğu gibi teklifteki hüküm getirilmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrasındaki: "Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır." hükmü ile devlete sadece menfaatler dengesinin koruyuculuğu gibi kısıtlı ve 53.maddede yer

alan toplu iş sözleşmesi yapma hakkının özünü etkileyici ve bu temel hakkı kullanılamaz hale getirici bir görev verilmek istenmektedir. Madde gerekçesinde "Devlet, işçi-işveren ilişkilerinin seyircisi değil dengeleyicisidir, devlet çalışma barışını koruyacak tedbirleri alacaktır. Bu anayasal direktif, devletin, taraf tutması anlamında değildir. Devlet çalışma barışının sürekli bozulması nedeniyle üretimin düşeceğinin, bunun ise son tahlilde ulusal hasılatın azalmasına yol açacağına bilincinde olarak davranacak, çalışma barışını koruyacaktır." denilmektedir. Çalışma hakkı ve ödevi konusunda devlete düşen görev, sadece işçi-işveren ilişkisi açısından bakılamaz. Böyle bir görüş, devletin "sosyal devlet" olma niteliği ile de bağdaştırılamaz.

Madde metni, toplu iş sözleşmesi hakkı nedeni ile uygulamada büyük sorunlar yaratacak bir düzenlemedir. Kaldı ki, devletin serbest toplu pazarlık esasına dayanan toplu iş sözleşmesi hakkının özünü zedelemekten işçi-işveren ilişkilerindeki menfaatler dengesini nasıl sağlayacağı da belirgin olmadığı gibi devleti koruyucu olmaktan öteye çağdaş demokrasilerdeki uygulamalara, kazanılmış haklara ve uluslararası sözleşmelere de karşıt bir müdahaleci tutuma yönlendirmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütünün sendika hakkı ve toplu pazarlık ilkelerinin uygulanmasına ilişkin 98 sayılı Sözleşmesinde: "toplu pazarlık hakkının yaygınlaştırılması, toplu pazarlığın geliştirilmesinin hükümetlerin yükümlülüğü altında bulunduğu, bu yapılırken toplu sözleşme düzeninin müdahale kabul etmeyen özelliğinin dikkate alınacağı ve hükümetlerin serbest toplu pazarlığın geliştirilmesi için çaba sarf edecekleri "ilke haline getirilmiştir. İşçi-işveren ilişkilerinde menfaatler dengesinin sağlanması ancak tarafların serbest iradelerine bakılmaksızın, akdin esaslı unsurlarının devletçe düzenlenmesi ile mümkün olabileceğinden, mevcut madde hükmü, uluslararası sözleşmelerdeki bu temel hak ve özgürlüklerle bağdaşmayan müdahaleci bir tutumla değil, özgürlükçü, demokratik çağdaş yöntemlerle sağlanabilir.

Bu nedenlerle, uygulamada büyük sakıncalara yol açabilecek olan hükümlerin çıkartılarak maddenin teklif gibi düzenlenmesi uygun görülmektedir.

SENDİKA KURMA HAKKI

MADDE (51) : Çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için, önceden izin almaksızın, sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.

Çalışanlar ve işverenler aynı anda birden fazla sendika üyesi olamazlar. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir. Kanun, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, Cumhuriyetin, milli güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel anıların korunması amacıyla sınırlar koyabilir.

Sendikaların ve üst kuruluşların tüzükleri,yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

G E R E K Ç E :

Anayasanın 51 ve 52 nci maddelerinde temel insan hakkı olan "sendika hakkı"; "sendika kurma hakkı" ve "sendikal faaliyet" başlıkları altında düzenlenmiştir.

Düzenlemede bir yandan hakkın "özü" ciddi bir biçimde zedelenirken, diğer yandan Kanun ile düzenlenmesi gereken konular Anayasa hükmü haline getirilmiştir.

Uluslararası hukuka "konu" teşkil eden sendika hakkı bir bütündür ve sadece kuruluş özgürlüğünü değil, sendikal faaliyetleri de içerir.

Sendika hakkını düzenleyen "uluslararası hukuk kurallarına" göre,

1.Çalışanlar ve işverenler, ekonomik hak ve çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma ya da diledikleri sendikalara üye olma hakkına sahiptirler.

Bu haktan her çalışan yararlanacaktır.

Sendika kurmak için önceden izin almak gerekmeyecektir.

2. Sendikalar ana tüzük ve yönetmeliklerini serbestçe düzenleme, yöneticilerini tam bir özgürlük içinde seçme, çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleme hakkına sahiptir. Devlet bu hakları kısıtlayacak yada yasal bir biçimde kullanılmamasını engelleyecek müdahalelerden kaçınmakla yükümlüdür.

3. Sendikalar, federasyon ve konfederasyonlar kurma hakkına, bu örgütlerde, çalışanları ve işverenleri uluslararası düzeyde temsil eden kuruluşlara üye olma hakkına sahiptir. Federasyon ve konfederasyonlar da, sendikalara tanınan hak ve özgürlükten yararlanacaktır.

51 nci maddenin birinci fıkrasında yalnızca "işçi ve işverenlerin" sendika kurma hakkından söz edilerek, sendika kurma hakkından yalnızca işçi ve işverenlerin yararlanabileceği kabul edilmiştir. Bu hüküm, İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin 23, İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesinin 11, ILO'nun 87, 111 ve 151 sayılı Sözleşmelerine (ki bunlardan çalışanların arzusuna tabi tutulmayacağına ilişkin olan 111 sayılı sözleşme ülkemizde de onaylanmıştır) aykırıdır.

Bu fıkranın, 1961 Anayasasının 46.maddesinin 1971 yılındaki değişiklikten önceki hali gibi tüm çalışanları kapsayacak şekilde değiştirilmesi gerekli görülmüştür.

51 nci maddede bir yandan işçilerin ve işverenlerin, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkı, uluslararası normlara uygun bir biçimde belirtilirken, diğer yandan, "ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek" işlevi "üyelerin çalışma ilişkilerine" hasredilerek, sendikaların çalışma alanı kısıtlanmaktadır.

Oysa sendikaların işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek işlevi sadece çalışma ilişkisine bağlı olarak sürdürülemez. Sendikalar Yasalar uygun olduğu sürece, çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleyebilirler ve bunu sürdürebilirler.

Çalışanların haklarını ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek düşüncesiyle "sendika seçme özgürlüğü" nden yararlanmaları uluslararası normların gereğidir. Bu çerçevede sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbest olmakla birlikte, ayrıca "hiç kimsenin sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı"na ilişkin hükmün Anayasa'da düzenlenmesi yersizdir. Üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbestisi bunu da içerir. İşçilerin ve işverenlerin birden fazla sendikaya üye olamayacakları yolundaki hüküm ise, giderek, yasa yoluyla bir işyerinde, bir işkolunda, yahut bir bölgede veyahut ulusal düzeyde sadece tek örgütün varlığını sürdürebilmesine yol açabilir ki, bu suretle oluşacak "sendika tekeli" sendika hakkını ortadan kaldırır. Bu açıdan, çalışanların ve işverenlerin "aynı anda" birden fazla sendikaya üye olamayacaklarına ilişkin bir düzenleme ile yetinilmelidir. Esasen, madde gerekçesinde ortaya konan mahzurlar da (yetki uyuşmazlıkları, anlamsız çekişmeler ilh.) işçilerin "aynı anda birden fazla sendikaya üye olmalarından" kaynaklanmaktadır.

Bu düşünceler çerçevesinde, değişiklik teklifinde, 51 nci maddesinin birinci fıkrasında "üyelerin çalışma ilişkilerinde" ibaresi çıkarılmakta, sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbestisine yer verilmektedir.

Bu yapılmakla maddenin 2 ve 3 ncü fıkraları çıkarılmakta, 4 ncü fıkra, çalışanlarla işverenlerin "aynı anda" birden fazla sendika üyesi olamayacaklarını belirtir biçimde 2 nci fıkra olarak düzenlenmektedir.

Değişiklik teklifinin 3 ncü fıkrası bir yandan sendika hakkının kullanılışında uygulanacak şekil ve usullerin kanun ile gösterileceğini belirtirken, diğer yandan, 1961 Anayasasının 46.maddesinde, 1488 sayılı kanun ile yapılan değişikliği koruyarak "Kanunun, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, Cumhuriyetin, milli güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlâkın korunması amacıyla sınırlar koyabileceğini" tekrarlamaktadır.

Açıklanan nedenlerle maddenin yukarıda yazıldığı şekli ile değiştirilmesi gerekli görülmüştür.

51 nci maddede bir yandan işçilerin ve işverenlerin, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkı, uluslararası normlara uygun bir biçimde belirtilirken, diğer yandan, "ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek" işlevi "üyelerin çalışma ilişkilerine" hasredilerek, sendikaların çalışma alanı kısıtlanmaktadır.

Oysa sendikaların işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek işlevi sadece çalışma ilişkisine bağlı olarak sürdürülemez. Sendikalar Yasalar uygun olduğu sürece, çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleyebilirler ve bunu sürdürebilirler.

Çalışanların haklarını ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek düşüncesiyle "sendika seçme özgürlüğü" nden yararlanmaları uluslararası normların gereğidir. Bu çerçevede sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbest olmakla birlikte, ayrıca "hiç kimsenin sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı"na ilişkin hükmün Anayasa'da düzenlenmesi yersizdir. Üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbestisi bunu da içerir. İşçilerin ve işverenlerin birden fazla sendikaya üye olamayacakları yolundaki hüküm ise, giderek, yasa yoluyla bir işyerinde, bir işkolunda, yahut bir bölgede veyahut ulusal düzeyde sadece tek örgütün varlığını sürdürebilmesine yol açabilir ki, bu suretle oluşacak "sendika tekeli" sendika hakkını ortadan kaldırır. Bu açıdan, çalışanların ve işverenlerin "aynı anda" birden fazla sendikaya üye olamayacaklarına ilişkin bir düzenleme ile yetinilmelidir. Esasen, madde gerekçesinde ortaya konan mahzurlar da (yetki uyumsuzlukları, anlamsız çekişmeler ilh.) işçilerin "aynı anda birden fazla sendikaya üye olmalarından" kaynaklanmaktadır.

Bu düşünceler çerçevesinde, değişiklik teklifinde, 51 nci maddesinin birinci fıkrasında "üyelerin çalışma ilişkilerinde" ibaresi çıkarılmakta, sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbestisine yer verilmektedir.

Bu yapılmakla maddenin 2 ve 3 ncü fıkraları çıkarılmakta, 4 ncü fıkra, çalışanlarla işverenlerin "aynı anda" birden fazla sendika üyesi olamayacaklarını belirtir biçimde 2 nci fıkra olarak düzenlenmektedir.

Değişiklik teklifinin 3 ncü fıkrası bir yandan sendika hakkının kullanılışında uygulanacak şekil ve usullerin kanun ile gösterileceğini belirtirken, diğer yandan, 1961 Anayasasının 46.maddesinde, 1488 sayılı kanun ile yapılan değişikliği koruyarak "Kanunun, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, Cumhuriyetin, milli güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlâkın korunması amacıyla sınırlar koyabileceğini" tekrarlamaktadır.

Açıklanan nedenlerle maddenin yukarıda yazıldığı şekli ile değiştirilmesi gerekli görülmüştür.

SENDİKAL FAALİYET

MADDE (52) : Bu maddenin aşağıda açıklanan nedenlerle Anayasa metninden çıkarılmasını önermekteyiz.

G E R E K Ç E :

Anayasanın 51 ve 52 nci maddelerinde temel insan hakkı olan "sendika hakkı", "sendika kurma hakkı" ve "sendikal faaliyet" başlıkları altında düzenlenmiştir.

Sendika kurma hakkı, sendikal faaliyetleri de içeren bir bütündür. 51 nci maddeye göre, "çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için" sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler.

Ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için Yasalarla belirli sınırlar içinde, sendikalar, faaliyetlerini serbestçe sürdürebilmelidirler.

52 nci madde, öncelikle bu ilkeye aykırıdır.

Sendika hakkı uluslararası hukukun konusunu teşkil eder. Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı (ILO) nın bu konuda kabul ettiği uluslararası normlara göre, "sendikalar, çalışmalarını ve iş programlarını serbestçe belirleme hakkına sahiptirler". Kamu makamları, bu hakkı kısıtlayacak yada bu hakkın yasal biçimde kullanılmasına engel olacak nitelikteki her çeşit müdahaleden kaçınmak zorundadır. Bu, kamu makamları karşısında sendikaların "bağımsızlığının güvence altına alınabilmesinin temel şartı" dır.

51 nci madde ile ilgili olarak sunulan değişiklik teklifinde, sendikal faaliyetleri de içeren sendika hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil ve usullerin Kanunda gösterileceği belirtilmiştir; Kanun, "Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, Cumhuriyetin, milli güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlâkın korunması amacıyla sınırlar koyabilecektir. Bu sınırlar sendikal faaliyet nedeni ile de olsa aşılamaz. Ancak bu sınırların ötesinde, sendikal faaliyetleri kısıtlamaya yönelik hükümler, sendika hakkının özünü tahrip eder.

Çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmekle ödevli sendikalar, hiçbir zaman siyasal partilerin işlevini üstlenemez. Ancak temel işlevi, çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek de olsa, sendikaların çalışmalarını siyasetten soyutlayabilmek mümkün değildir. Sendikalar baskı grubudur. Ortak menfaatler etrafında birleşen baskı

grupları, bu menfaatlerin gerçekleştirilebilmesi için siyasal otoriteler üzerinde etki yapmaya çalışırlar. Ekonomik ve sosyal alanda hakları koruma ve geliştirme işlevinin siyaset dışı kalacağını böylesine genel nitelikteki bir kurala bağlamak, Anayasada düzenlenmesinde aykırılığı yanında, uluslararası normlara da aykırıdır. Gerçekten Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın yerleşmiş kararlarına göre, sendikalara böyle "genel nitelikte siyaset yasağı getirilmesi sendika özgürlüğü ile bağdaşmaz"; üstelik bu gerçekçi de değildir. Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'na göre, gözetilmek gereken husus sendikalara genel nitelikte siyaset yasağı getirmek değil, sendikaların siyasal partiler karşısında bağımlı hale gelmemelerini sağlamaktır. "Partiler üstü politika", ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunup, geliştirilmesinde siyaset dışı hareket edileceği anlamında değildir; partiler üstü politika, ile Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın 1952 tarihli kararına uygun bir biçimde, sendikacılık hareketinin siyasal partiler karşısındaki "bağımsızlığı" gözetilmiştir. Sendika hakkının özünü ortadan kaldıracak bir düzenleme "...siyaset yasağı genel bir tutumun bir parçasıdır; acıları unutmamak gerekir.." gibi gayri ciddi ve hatalı genellemelerin mahsulü sözlerle geçiştirilemez.

52 nci maddede sendikalar için "idari ve mali denetim" öngörülmektedir.

Sendikaların denetlenmesi olanağının bulunmadığı yolundaki iddialar tamamiyle hatalıdır ve sendikacılık hareketi aleyhine sürdürülen sistemli bir propagandanın eseridir. Yurdumuzda sendikalar hem iç, hem de dış denetime tâbidir.

İç denetim, denetim organlarını sendika yapısında her seviyede "zorunlu organ" olarak kabul etmekle başlar. Her düzeyde zorunlu organ olan denetim cihazı, sendikaların gelir kaynaklarının belirlenmesi defter tutmak yükümlülüğü, yöneticilerin mal beyanında bulunmaları zorunluluğu ile teçhiz edilmiştir. Hesap raporlarının ve çalışmaların rapor halinde üyelere ve delegelere sunulması zorunludur.

Dış denetim, idari ve mali alanlar yanında, genel güvenlik konusunda da olabilir.

Sendikalar Kanununa göre sendikaların tutmakla yükümlü olduğu kanuni defterler belirlidir. Aynı yasanın 29 ncu maddesine göre, bilânço ve hesaplar ile çalışma raporları, ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Çalışma Bakanlığına gönderilecektir. Gönderilecek bilânço ve hesaplar arasında, sendikanın o dönem içindeki

(1) Gelirleri ve gelir kaynakları, (2) giderleri ve sarf yerleri, (3) Başkan ve yöneticilere verilen ücretlerle memur ve müstahdemlere ödenen meblağ, (4) Para mevcudu, (5) Demirbaş Mevcudu, 6) Gayrimenkul mevcudu, (7) Üyelerin mevcudu yer almak zorundadır. Çalışma Bakanlığı sendikanın mali durumu ile ilgili olarak başkaca bilgi verilmesini isteyebilir; bu isteğe uymamanın cezaî müeyyidesi vardır.

Sendikalar Kanunu dışında, sendikalar 2908 sayılı Dernekler Kanununun belirli maddelerine de tabidir. 2908 sayılı Dernekler Yasasına göre, "Derneklerin işlemleri, defterleri, hesapları ve faaliyetleri İçişleri Bakanlığı'nca veya dernek merkezinin veya şubesinin bulunduğu yerin en büyük mülki amiri tarafından bizzat veya görevlendireceği memurlar aracılığıyla dernek merkez müessesese veya eklentilerinde her zaman denetlenebilir.

Bu denetleme derneğin amacıyla ilgili bulunan Bakanlık ve Bakanlıklar tarafından da yapılabilir. Denetleme sırasında görevli memurlar tarafından istenecek her türlü defter, belge ve işlemler yazıların dernek yetkilileri tarafından gösterilmesi veya verilmesi zorunludur." Yine, Dernekler Yasasına göre "Dernek hesapları ve hesaplarla ilgili belge ve defterler, en az üç yılda bir maliye müfettişleri veya mahalli mülkiye amiri tarafından görevlendirilecek memurlar tarafından denetlenebilir".

Bunun yanında 2908 sayılı Dernekler Kanununun kolluk kuvvetlerinin derneklerin merkez ve şubelerinin yönetim yerlerinde, müesseselerinde ve her çeşit eklentilerinde, mahalli mülkiye amirinin yazılı emri ile her zaman denetim yapabilecekleri, 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununun değişik 3.maddesi çerçevesinde sendika merkezlerinin, binalarının her zaman aranabileceği açıktır.

Nihayet sendikalar Devlet Denetleme Kurulu tarafından da denetlenebilecektir.

Tüm bu gerçekler ortada iken ve mevcut denetim imkânları neredeyse sendika özgürlüğünün özünü zedeleyebilecek bir noktaya ulaşmış bulunmuşken, sendikaları denetleme olanağı bulunmadığı, bu olanağın Anayasa ile getirilmekte olduğu yolundaki iddiayı sadece yanlış değil, maksatlı da kabul etmek zorunludur.

Tüm bu denetim olanakları son 20 yıldır vardır. Buna rağmen, konuyu saptırmakla kendini ödevli kabul edenler, sendika özgürlüğü açısından hayati önem taşıyan bir başka kurum ile mali ve idari denetim arasında bağ kurmaya çalışarak "check-off'u savunanlar, Devletin idari ve mali denetimini kabul etmemişlerdir..." diyebilmektedirler. Devlet, denetimde her alanda vardır.

52 nci maddenin bir diğ er hükmüne göre, sendikaların "gelir ve giderleri" kanunla düzenlenecektir.

Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nca "sendika hakkına ilişkin olarak" kabul edilmiş normlar, sendikaların "iç işleyişlerine" gelir ve giderlerinin kanun yoluyla düzenlenmesi biçiminde ortaya çıkacak bir müdahaleyi sendika hakkının özünü zedeleyici kabul eder. Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın "Sendika Özgürlüklerini Koruma Komitesi" nin yerleşmiş kararlarına göre, "sendikaların sendikal amaçlarla kullanacağı fonların miktarını serbestçe belirleyip, kendi iç düzeninde, dilediğince arttırılmasını ve fonların kullanma biçimini serbestçe belirlemesini engelleyen hükümler sendika özgürlüğü ilkelerine aykırıdır; aynı şekilde, bir sendikanın yada Konfederasyonun ödenecek üyelik aidatını ve gelir kaynaklarını yasa yoluyla belirlemek, sendikaların iç işleyişlerine ve çalışmalarına sendika özgürlüğü ile bağdaşmayacak bir müdahale niteliğindedir. Sendikaların gelir ve giderlerini üyeleri belirler.

Tahribat bununla bitmemekte 52.maddede "sendikal faaliyette bulunma, işyerinde çalışmamayı haklı göstermez" hükmü ile sendika yöneticiliğini profesyonel olarak yapma yükümlülüğü altında bulunanlara, bu hizmet olanağı kapatılmaya çalışılmaktadır. Yapılan açıklamaya göre bu işyerinde çalışmayan sendika temsilcilerine bu imkânı vermemek içindir; diğ er bir deyişle, hizmet akdi yasal bir biçimde askıda olmayan, kişilerin işyerinde çalışmamasını haklı kabul etmez ; işverenin bu yolu seçenin hizmet akdine derhal son vermesi imkânı vardır; bu suretle hizmet akdi sona erdirilen kişilerin hizmet akdinin devam edeceğine dair tek bir mahkeme kararı gösterilemez.

Bu düzenleme ile güdülen amaç, profesyonel sendika yöneticiliği ortadan kaldırmak; bunun Anayasal dayanağını yaratmaktır.

Sendikaların gelirlerini, amaçları çerçevesinde ne suretle kullanacakları üyesi/sendika arasındaki bir ilişkidir. Devletin buna müdahaleye kalkışması sendika özgürlüğü ile ^{taban} tabana çelişir.

Anayasa Tasarısının 52 nci maddesi, her yönüyle, sendika özgürlüğüne aykırıdır.

Anayasada düzenlenmesi gerekli çoğu hükmü ihtiva etmesi yanında, sendika hak ve özgürlüğünü çerçeveleyen uluslararası normlarla temelden çelişmektedir.

Birleşmiş Milletler Andlaşmasına, bu çerçevede varlığını sürdüren Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı ana statüsüne "üye" sıfatıyla taraf olan Türkiye Cumhuriyeti Devleti böyle bir düzenlemeye Anayasasında yer verirse, bu, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin sendika hak ve özgürlüğünü ortadan kaldırdığının bir işareti olacaktır. Bir maddede "sendikalar kurulabilir" deyip, bir diğeri de, sendikaların işlevini sürdürmesine imkân vermeyen bir düzenleme yapmak, sendika kurma hakkının kağıt üzerinde kalması demektir ki, bu kimse tarafından kabul edilemez ve giderek Türkiye'de ciddi sosyal bunalımların başlıca kaynağını oluşturur.

Bütün bu sebeplerle Anayasa'nın 52 nci maddesinin çıkarılması teklif edilmektedir.

TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

MADDE (53) :Çalışanlar işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapmak hakkına sahiptirler.

Bu hakkın kullanılmasına ilişkin usul ve şartlar kanunla düzenlenir.

G E R E K Ç E :

Anayasa'nın 53 ncü maddesinde düzenlenen "toplu sözleşme hakkı" 1961 Anayasasının 47 nci maddesindeki temel görüşe sadık kalınarak düzenlenmiştir. Düzenlemede toplu sözleşme hakkının kullanılmasıyla ilgili usul ve şartların Kanunla düzenleneceği noktasından hareket edilmiştir.

Sendikalar çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulur; çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesinde toplu sözleşme yapma hakkı birinci derecede önem taşır. Toplu sözleşme hakkının yaygınlaştırılması, aynı zamanda çalışma barışını kurabilmenin, işçi/işveren çıkar çelişkilerini akılcı dengelere kavuşturabilmenin ve işçilerle işverenler arasında çıkabilecek uyuşmazlıkları en aza indirebilmenin başlıca şartıdır.

Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın sendika hakkına ilişkin olarak benimsediği normlar, sendikaların çalışmalarını ve iş programlarını serbestçe belirleme hakkını tanıır. Çalışmaların başında da "serbest toplu pazarlık" hakkı gelir. Türkiye,Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın "Toplu Pazarlık İlkelerinin Uygulanması"na ve "Sendika Hakkının Korunması" na ilişkin 98 sayılı Sözleşmesini

8.8.1951 tarih, 5834 sayılı Kanun ile tasdik etmiş ve bu suretle serbest toplu pazarlık hakkının yaygınlaştırılmasını sağlamak yükümlülüğü altına girmiştir. 98 sayılı Sözleşmenin önemi, Uluslararası Çalışma Teşkilatı Sendika Özgürlüklerini Koruma Komitesi'nin de belirttiği üzere, devletlerin toplu pazarlığın geliştirilmesi yükümlülüğüdür. Bu yapılırken, toplu sözleşme düzeninin "müdahale kabul etmeyen özelliği" dikkate alınacaktır; hükümetler (kamu makamları) "serbest toplu pazarlığın geliştirilmesi için" çaba sarfedeceklerdir.

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Sendika Özgürlüklerini Koruma Komitesi'nin belirttiği gibi,

- a) İşçilerin tam bir özgürlük içinde toplu pazarlık yapabilmeleri temel bir sendikal haktır.
- b) Çalışma koşulları işverenlerle serbestçe yapılan pazarlık sonucunda saptanmalıdır; bu da sendika özgürlüğünün zorunlu unsurlarından biridir. Kamu makamları bu hakkın kullanılmasını engelleyebilecek yada kısıtlayabilecek müdahalelerden kaçınmalıdır.
- c) Kamu makamlarına ücretlerin, çalışma saatlerinin, izin haklarının ve diğer çeşitli iş şartlarının düzenlenmesi ve bu şartlara toplu sözleşmelerle uyulmasını öngören ve bu suretle akdin esaslı unsurlarının toplu pazarlık konusu yapılmamasını hüküm altına alan Yasa hükümleri 98 sayılı Sözleşmeye aykırıdır.

İş hukukuna özgü kurallar sosyal kamu düzeni hükümleridir; bunlar, özellikle toplu pazarlık hakkı açısından, altına inilemeyecek asgariyi düzenler. Sözleşme serbestisinin sınırını, Borçlar Kanununun 19.maddesi ile müteakip maddelerindeki unsurlar çizer. Yasaların emderici hükümlerine, ahlâk ve adaba aykırı olmayan düzenlemelerde sözleşme serbestisi vardır. Bu sınırlar aşılmadıkça, Kanunla düzenlenmiş olsun yada olmasın, tarafların "serbestçe pazarlık edebilme hakkı" vardır. Sosyal kamu düzeni düşüncesiyle altına inilemeyecek asgariye karşın, çalışanlar yararına, Yasalarla öngörülenin üstüne çıkılabilmelidir, aksi halde toplu sözleşme yapma hakkı hiçbir anlam taşımaz, toplu pazarlık hakkı ortadan kalkmış olur.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesi, işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde, sendikaların da amacına uygun bir suretle işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek için yapılır.

"Aynı dönemde, aynı işyeri için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılıp, yapılamayacağı" ise, ilgili Kanuna terkedilmek ve orada sonuçlandırılmak gerekir.

GREV HAKKI

MADDE (54) :Çalışanlartoplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması veya işçi ve işçi teşekküllerine mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış hakların ihlâli hallerinde grev hakkına sahiptirler.

Grev hakkının ne şekilde kullanılacağı ile istisnaları kanunla düzenlenir.

G E R E K Ç E :

Anayasanın bu maddesi ile toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olacakları hususu düzenlenmiştir. Lokavt ise ekonomik şartlara bağlı bir uygulama olup "güçsüzlerin korunması" gibi çağdaş insanlığın evrensel bir değerini yansıtmadığı için Anayasal bir hak olamaz. Nitekim 1961 Anayasamızda da lokavt bir Anayasal hak olarak belirtilmemiş kanun koyucunun takdirine bırakılmıştır.

Madde gerekçesinde, "Lokavt'ın Anayasal hak olarak tanınması bir denge fikrinin sonucudur.", "Sosyal alanda işçi ve işveren mücadele ederken eşit araçlar kullanılırsa, ancak o zaman bu mücadele topluma zarar verici olmaktan çıkar" denilmektedir. Bu yargı toplum gerçeklerinden soyut bir düşünce ürünüdür. İşçi-işveren temelde eşit olanaklara sahip değildir. Temelde eşit olmayanların eşit mücadele araçları ile donatılmaları, dengeyi değil dengesizliğin sürdürülmesini sağlar. İşçinin emeğinin karşılığını almak için işverenin de bu talebi asgari düzeyde tutmak için mücadele etmeleride ancak yasal sınırların dışına çıkan eylemler topluma zarar verebilir. Liberalizmin geçerli olduğu 19 ncu yüzyıl Avrupasında görülmüştür ki, emeğin bir meta gibi serbest piyasa değeri ile satın alındığı o devirlerde emek sınırsız bir istismar konusu olmuş ve buna bir tepki olarakta markeizm doktrini geniş bir ilgi görmüştür. İşte bu nedenledir ki, Devletler sosyal ve ekonomik hayata da müdahale edilmesi gereğini duyarak sosyal politika alanında, çalışanları koruyucu bir takım tedbirler almak zorunluluğunu duymuşlar ve klâsik Devlet kavramı sosyal Devlet haline dönüşmüştür. Sosyal adalet, güçsüzlerin güçlülere karşı korunmasını öngörür. İşçinin grev hakkı, işverenlerle yapılacak serbest pazarlıkta emeğin korunması amacına yöneliktir. Lokavt ise emeği tehdit aracıdır. İşçi, üretimden insan onuruna yaraşacak bir biçimde yaşam koşuluna kavuşabilmek için zorunlu olan adil bir pay alma veya haklarının korunması amacıyla grev hakkına muhtaçtır. İşveren bu payı vermemek için lokavt silâhını kullanır. Grev de, sosyal bir dengenin kurulması, lokavtta ise bu dengenin gerçekleşmemesi amacı yatmaktadır. Bu bakımdan,

Lokavt'ın bir Anayasal hak olarak düzenlenmesi Devletin sosyal devlet olma ve koruyuculuk nitelikleri ile de bağdaştırılamaz. Gerçek denge, grev hakkının muadili olarak işverenlerinde lokavt hakkı ile teçhiz edilmesi suretiyle kurulamaz. Kaldı ki, 1961 Anayasasında lokavt bir anayasal hak olarak tanınmadığı halde 275 sayılı Yasa ile işverenlere tanınmıştır. Lokavt, gerekirse özel kanunla düzenlenebilir. Böylece de günün koşulları dikkate alınmak suretiyle düzenlemeler yapılabilmesi bakımından Anayasaya esneklik verilmiş olur.

Anayasada grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi yapımından doğan menfaat uyuşmazlıklarına hasredilerek hak grevi yolu tıkanmıştır. Gerekcede, "Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur" denilmektedir. Bütün ileri ülkelerde olduğu gibi grev hakkı işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek için son çare olarak başvuracakları araçtır. Bir menfaatin sağlanması kadar bir hakkın korunmasında önemlidir. Bunları yek diğerinden ayırmak grev hakkını geniş ölçüde sınırlamak olur. Her ne kadar hak ihlallerinde işçilerin dava yoluna başvurmaları mümkün ise de, işverenlerin mevzuattan veya sözleşmelerden doğan haklarını topluca ihlâl etmeleri halinde işçilerin teker teker mahkemeye başvurarak bu haklarını sağlamada katlanacağı külfetler ve zaman faktörü hiçte küçümsenemez. Bu ihtiyaç Mahkemelere saygısızlık değildir. Çalışma barışında hak grevi yolunun tıkanması ile sağlanamaz. Çalışma barışı haklara saygıyı gerekli kılar. Dava yolu zaman alıcı ve pahalı bir yoldur. Örneğin, işçinin 3.000.-TL.lik bir hakkı için dava açması gerektiği düşünülürse yürürlükteki mevzuatımıza göre sadece Mahkeme harç ve masrafı olarak en az 10.000.-TL.lik bir peşin ödemeye gerek vardır. Davanın takip ve sonuca ulaşması için katlanılacak külfetlerde ayrıdır. Kaldı ki, işçi haklarına saygılı işverenler yönünden de hak grevi bir baskı aracı değildir. Hak grevi yoluna başvurmak işçiler ve buna karar verenler için riskli bir durum olacağı cihetle bu hakların özenle kullanılmak isteneceğinden kuşku duyulmamalıdır. Ayrıca, hak grevinin Mahkemelerce de tedbiren durdurulabilmesi yolunun yasal düzenlemelerle mümkün kılınması dahi bu hakkın kötüye kullanılmasına imkan vermiyecektir.

Yürürlükteki hukuk kurallarına göre, hakların kötüye kullanılması yasalarca korunmamaktadır. Medeni Kanunun 2 nci maddesinde bu husus açıkça belirlenmiştir. Keza, bir hakkın kullanılmasında milli servetin tahribi yolu da açık değildir. Grev uygulamasında yasalara aykırı davranışta bulunulması ve bir takım zararlara neden olunması da esasen Genel ve özel yasalarda yeni ve

hukuki müeyyideleri vardır. Yürürlükteki hukuk kurallarının dahi olarak tanımadığı bu gibi durumların Anayasa maddesi haline getirilmek istenmesi tasvip edilir bir davranış olmadıktan başka Anayasa tekniği ile de bağdaştırılamaz. Anayasalarda temel hak ve ilkeler belirlenir, gerekiyorsa detaylar özel kanunlarla düzenlenir.

Grev ve özel yasada kabul edildiği takdirde Lokavt'ın hangi esaslarla yapılacağı ve uyuşmazlıkların çözüm yolları bir Anayasa konusu değildir. Bu bakımdan uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulunca çözümleneceğine ilişkin bir hükme de gerek yoktur. Bunlar tamamen detay hükümleridir. Peşinen böyle bir hükmün kabulü serbest pazarlık ve grev hakkının özünü zedelemektedir.

Madde metninde yer alan "Siyasal amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, verim düşürme ve direnişler yasaktır" hükmünün de hiçbir anlamı ve dayanağı yoktur.

Grevin amacı belirlidir. Bu amaç ve yasada belirlenecek usul ve esaslar dışındaki tüm eylemlerin ise yasal olmayacağı kuşkusuzdur. Yasalarla haklar ve yasaklar düzenlenir, var olan bir şey yasaklanabilir, olmayan bir şeyin varlığı varsayımından hareketle bunun yokluğuna işaret etmenin anlamsızlığı ortadadır. Hele Anayasa gibi temel kuralları içeren bir yasada böyle detay hükümlerin yer alması gereksizdir.

Keza, greve katılmayanların işyerinde çalışmalarının da hiçbir şekilde engellenmemesini öngören bir hükümde Anayasa'da yeri olmamak gerekir. Anayasa bir özel Kanun değildir.

Bu düşüncelerle 54 ncü maddenin yukarıda yazılı olduğu şekilde değiştirilmesi önerilmektedir.

ÜYELİKLE BAĞDAŞMAYAN İŞLER :

MADDE (82) : Fıkra / Bir

"Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri,Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerinde ve bunlara bağlı kuruluşlarda; Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin doğrudan doğruya yada dolaylı olarak katıldığı teşebbüs ve ortaklıklarda, özel gelir kaynakları ve özel imkanları kanunla sağlanmış kamu yararına çalışan derneklerin ve Devletten yardım sağlayan ve vergi muafiyeti olan vakıfların yönetim ve denetim kurullarında görev alamazlar, vekili olamazlar,herhangi bir taahhüt işini doğrudan veya dolaylı olarak kabul edemezler,temsilcilik ve hakemlik yapamazlar..."

G E R E K Ç E

Siyasi faaliyette bulunma hakkı kişilere tanınmış temel haklardandır. Bir sendika yöneticisinin bu hakkı kullanarak Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğine seçilmiş olması halinde,sendikadaki yöneticilik sıfatının ortadan kaldırılmasına yönelik Anayasa düzenlemesi demokratik ilkelere ters düşmektedir. Sendika yöneticisi yada vekilinin seçilme hakkını sınırlandıran bir düzenleme çoğulcu katılımcı ve özgürlükçü rejimlerle bağdaştırılamaz.

Bu düşüncelerle, Anayasa ile getirilen bu sınırlama ve yasaklamanın kaldırılması demokrasinin gerçek anlamı ile hayata geçirilmesi bakımından kaçınılmaz görülmüştür.

KAMU HİZMETİ GÖREVLİLERİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLER

1. GENEL İLKELER

MADDE (128) : Fıkra / Bir

"Devletin,kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esasına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler,memurlar eliyle yürütülür."

G E R E K Ç E

Genel idare esaslarına göre yürütülecek kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevlerin "memurlar"eliyle yürütülmesi asıldır.

Anayasanın birinci fıkrası sonunda,anılan hizmetlerin memurlarla birlikte "diğer kamu görevlileri"tarafından yürütüleceğine ilişkin ifade,uygulamada uyumsuzluklara,belirsizliklere ve yorum farklılıkları sonucu çalışma barışının bozulmasına yol açmaktadır.Nitekim,iktidarlar tarafından ortaya konulan,"sözleşmeli personel" tasarrufunun hukuki tanımı yapılamamaktadır.İktidar bu statünün "diğer kamu görevlileri"statüsü olduğunu iddia etmekte, böylece çalışanları sendikalaşma ve toplu sözleşme düzeninden koparabilmektedir.

Gerek Anayasada gerek diğer yasalarda"diğer kamu görevlileri" açık olarak tanımlanmamıştır.Böyle olunca, çalışanların bir kısmının idari tasarruflarca işçilik haklarından mahrum bırakılmalarına yol açan "diğer kamu görevlileri" ibaresinin madde metninden çıkarılması gerekli görülmüştür.

2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU
İLE İLGİLİ
DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ

MADDE 1- AMAÇ

Bu kanunun amacı, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için çalışanlar ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kuruluşu, teşkilâtı, faaliyeti ve denetlenmesi esaslarını düzenlemektir.

GEREKÇE

Sadece işçilere değil, tüm çalışanlara sendika kurma ve sendikal faaliyetlerde bulunma hakkının tanınması amacının sonucu olarak madde metnindeki "işçiler" ibaresi "çalışanlar" olarak değiştirilmiştir.

Anayasanın 51.maddesi için önerdiğimiz değişikliğe paralellik sağlayan 1 inci maddedeki bu değişiklik önerisi, aynı zamanda ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarına da uygunluk sağlayacaktır.

MADDE 2- TANIMLAR

(Fıkra 1)

"...Çalışan = a) işçi: Hizmet aktine dayanarak çalışanlar ile, memur statüsü dışında çalışmakta olanlara denir."

b) Memur: "Devletin, Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürütenlere denir."

(Fıkra 4)

"...İşveren : işçi sayılan kimselerle memurları çalıştıran gerçek ve tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşuna denir. "

(Fıkra 10)

"...Sendika : Çalışanların veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denir."

GEREKÇE

Tüm çalışanların sendikal haklardan yararlanmaları ve sendika kurabilmeleri amacının gerçekleşebilmesi için, yasanın 1 nci maddesinde önerdiğimiz değişikliğe paralel olarak 2 nci maddenin 1,4 ve 10.fıkralarındaki tanımlarda değişiklik yapılması gerekli görülmüştür.

MADDE 3- İŞÇİ ve İŞVEREN SENDİKALARI

Fıkra/İki: "...işveren sendikaları,işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur..."

GEREKÇE

Yasanın 1 nci maddesinde önerilen değişiklikle tüm çalışanların sendika kurma ve sendikal faaliyette bulunma amacı güdüldüğü açıklanmıştır.

İşçiler dışındaki "çalışanların" sendika kurma ve sendikal faaliyette bulunma usul ve koşulları ayrı bir yasa ile düzenlenebileceği düşüncesi ile bu yasanın işçi sendikalarının,kuruluş,teşkilat, faaliyet ve denetlenmesi esasları düzenlemesi ilkesi benimsenmiştir.

Devletin aynı zamanda işveren olması nedeniyle, kendi işçileri karşısında sendika kurması, güçsüzün güçlüye karşı korunması ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Kamu işveren sendikası, sosyal devlet ilkesi ile de bağdaşmamaktadır. Bu nedenle, işçilere karşı kamu işveren sendikaları kurulmasına imkân tanıyan düzenlemeye son verilmesi, Devletin emeği koruyup işçi/işveren arasındaki dengeyi sağlayarak çalışma barışını gerçekleştirmesi görevinin yerine getirilmesi gereğidir. Bu düşünce ile ikinci fıkrada yer alan ve kamu işveren sendikalarının kurulmasına imkan sağlayan düzenleme kaldırılmıştır.

Ayrıca, sendikaların, şube açabilmelerinin usul ve şartlarının kendi tüzüklerinde belirlenmesinin doğru olacağı görüşü ile, maddenin son fıkrasındaki şube açmayı genel kurul kararına bağlayan fıkra aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Fıkra/Son : "Sendikalar,tüzüklerinde belirtmek şartıyla şube açabilirler."

MADDE 4- İŞKOLUNUN BELİRLENMESİ

"Bir işyerinin girdiği işkolunun tesbiti Yetki Tesbit Kurumu tarafından yapılır. Kurum kararı Resmi Gazete'de yayınlanır. İlgililer, kararın yayımını müteakkip onbeş gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.."

GEREKÇE

2822 sayılı TİSGL Kanununda, yetkili sendikanın belirlenmesi ile görevli ve yetkili olacak biçimde oluşturulan "yetki tesbit" kurumunun, işyerinin girdiği işkolunu belirleme yetki ve görevi ile techiz edilmesi, Kurulun oluşturulmasını gerektiren nedenlerin sonucudur. İdari ~~makamın~~, sendikaların yetki alanlarının ve çalışma sahalarının belirlenmesinde taraflı davranabileceği düşüncesi ile, belirleme görevini tarafsız bir kurum olan Yetki Tesbit Kurumuna bırakılması objektif sonuca varılabilmesini mümkün kılacaktır.

MADDE 5- KURUCULARDA ARANACAK NİTELİKLER

"Sendika kurucusu olabilmek için; Türk vatandaşı, medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak; kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak; Türkçe okur-yazar olmak, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflâs gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlâk kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak; Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci bâbında yazılı suçlardan veya Türk Ceza Kanununun 312.maddesinin ikinci fıkrasında yazılı halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 538 nci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle aynı Kanunun 537 nci maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri ideolojik amaçlarla işlemekten hüküm giymemiş olmak şarttır.

İşveren sendikasının kurucusunun tüzel kişi olması halinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de işkolunda fiilen çalışma şartı hariç yukarıdaki bütün şartlar aranır. "

GEREKÇE

Sendika kurucusu olabilmek için, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak kuralı korunmalı, bunun yanında, maddede yer alan, "en az 1 yıldan beri çalışır olma zorunluluğu" ve "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79. maddelerine göre mahkûmiyet halinde sendika kurucusu olunamayacağına" dair düzenleme kaldırılmalıdır.

Sendika kurucusu olabilmeyi zorlaştıran ^{mak} / ve yönetici sıfatıyla doğrudan ilgisi bulunmayan fiillerden ötürü suç işlemiş kişilerin sendika kurucusu olmalarını engellemek, Anayasa ile teminat altına alınmış olan bu hakkın özünü kısıtlamak anlamına gelecektir. Özellikle, 2822 sayılı Yasanın 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 ve 79 ncu maddelerini ihlâl ettikleri gerekçesi ile bu fiilleri işleyenlerin kurucu ve yönetici olmalarını engellemek bir fiilden dolayı iki ayrı ceza vermek anlamına gelecektir ki, böyle bir düşünce ceza hukukunun temel kurallarına aykırıdır.

Yasaların suç saydıkları fiilleri işleyenler ilgili hüküm gereğince esasen cezalandırılmakta olduklarından, mahkeme kararı ile çarptırıldıkları cezadan ayrı ve fazla olarak kurucu ve yönetici olabilme haklarının ellerinden alınması haksızlık teşkil edecektir.

Bu düşüncelerle, anılan cümlelerin madde metninden çıkarılması gerekli görülmüştür.

MADDE 7- SENDİKA ve KONFEDERASYONUN TÜZÜĞÜ

(Fıkra 1) "...Sendika ve Konfederasyonlar ana tüzüklerini genel kurullarında serbestçe düzenleme yetkisini haiz olmakla birlikte, aşağıdaki hususların tüzüklerde belirtilmesi zorunludur..."

GEREKÇE

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nun, sözleşme ve tavsiye kararlarının temel kurallarından birisi, sendikaların, "iç düzenlemelerini serbestçe belirleyebilme hakkı" dır.

Bu kural, sendikalaşma hakkının ve sendikal faaliyet serbestisi hakkının müdahalesiz işlemesi gereğinin tabii sonucudur.

Sendika ve konfederasyonların iç düzenlemelerini serbestçe belirleyememesi, idari organların iç düzenlemelere müdahale etmesi yada sınırlamalar getirmesi, özgürlükçü demokratik sistemin kabullenemeyeceği bir olgudur.

Açıklanan gerekçelerle birinci fıkranın yukarıdaki biçimde düzenlenmesi gerekli görülmüştür.

MADDE 9- ORTAK HÜKÜMLER

Sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.

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, ikâmetgahları ile tüzük değişiklikleri ve tüzüğe göre şubelerin açılması, sendikanın ve şubesinin bulunduğu illerin valilikleri ile bölge çalışma müdürlüklerine onbeş gün içinde gönderilir ve 8.maddeye göre ilân edilir. Ancak şube genel kurulu tarafından yapılan seçim sonuçları, şubenin bulunduğu mahalde ilân edilir.

İşveren sendikalarında üyelerin genel kurulda ve diğer zorunlu organlarda kaç kişi ile temsil edilebilecekleri tüzüklerinde belirtilir.

GEREKÇE

2821 sayılı Sendikalar Yasasının " Ortak Hükümler " başlığını taşıyan 9 ncu maddesinin beşinci fıkrasında; "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 toplanması 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." şeklinde yer alan hüküm, seçme ve seçilme özgürlüğünü kısıtlayan bir düzenlemedir. Sendika yöneticileri bakımından görevde kalabilme süresi yönünden getirilen yasaklama demokratik ilkelerle bağdaşmaz. Türkiye, 6 Eylül 1987 tarihinde yapılan -Anayasa Halk Oylaması- sonucu "yasaksız bir demokrasi" istediğini kanıtlamıştır. Öte yandan bu hükmün yürürlükte kalması halinde yasanın geçici dördüncü maddesi ile getirilen istisnai düzenleme 1992 yılı sonunda hükmünü icra etmiş olacak ve bu tarihte sendika, sendika şubesi ve konfederasyon yöneticilerinin %90'ı yukarıda belirtilen 9 ncu maddenin 5 nci fıkrası nedeniyle tekrar göreve seçilemeyecekler ve böylece tecrübeli sendikacıların tamamına yakını tasfiye edilmiş olacaktır.

Bunun yanısıra, Anayasanın 51 nci maddesi ile getirilmiş olan, yönetici olabilmek için 10 yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı karşısında, sendika, sendika şubesi ve konfederasyonun zorunlu organlarına seçilebilecek yönetici adayı bulmak bakımından da maddi imkânsızlıklar doğacaktır.

9 ncu maddenin 5 nci fıkrasının yürürlükten kaldırılması halinde, hükmü kalmamış olan geçici 4 ncü maddenin de kaldırılması gerekmektedir.

Maddenin 6 ncı fıkrası;

"Sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların yöneticileri, kamu kurum veya kuruluşları ile 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." hükmünü taşımaktadır.

Sendika yöneticilerinin kamu kurum ve kuruluşlarında yöneticiliğinin yasaklanması, tüm çağdaş ülkelerde benimsenen yönetime katılma ilkesine aykırı, gereksiz bir kısıtlamadır.

Aynı maddenin 8 nci fıkrasına göre;

"Genel kurul dışındaki organlara seçilen yöneticilerin 5 inci madde de sayılan suçlardan biri ile mahkûm olmaları halinde görevleri kendiliğinden sona erecektir." 5 nci maddede özellikle 2822 sayılı TİSGLK.na yapılan yollamalar, yöneticilerin her an bu çeşit bir takibata uğramasına ve yöneticiliğin son bulmasına yol açacak niteliktedir.

Yukarıda açıklanan düzenlemeler "işçilerin kendilerini temsil edecek yöneticileri özgürce seçme hakkı" bakımından son derece haksız ve ağır bir kısıtlamadır. Düzenleme ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesini açıkça çiğnemektedir.

Bu nedenlerle 9 ncu maddenin 5 nci, 6 ncı ve 8 nci fıkralarının yasa metninden çıkarılması ve kaldırılması gerekli görülmektedir.

MADDE 11- GENEL KURULLARIN GÖREVLERİ

Sendika ve konfederasyonların, genel kurullarının görev ve yetkilerini tüzüklerinde özgürce belirleme hakları saklı kalmak üzere, genel kurulların başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

.
. .
. .
. .
. .
. .

8) Şube açma, şubeleri birleştirme veya kapatma veya bu konularda yönetim kuruluna yetki verme,

GEREKÇE

Sendika ve konfederasyonların, iç işleyişlerini tüzükleri ile serbestçe düzenleme hakları vazgeçilmez temel hak niteliğinde görüldüğü için maddenin ilk fıkrasının başına "sendika ve konfederasyonların, genel kurullarının görev ve yetkilerini tüzüklerinde özgürce belirlemeye ilişkin haklarının saklı tutulacağı" cümlesi eklenmiştir.

Ayrıca maddenin şubeleri açma konusunda yönetim kuruluna yetki verilebilmesini öngören (8) numaralı bendindeki yetki, genişletilerek, şube açma ile birlikte, şubeleri birleştirme veya kapatma konularında da genel kurulca, yönetim kuruluna yetki verilebilmesi imkânı yaratılmıştır.

Şubelerin açılması, birleştirilmesi yada gerektiğinde kapatılması aynı ihtiyaç ve gerekçelerin sonucu olabilmektedir.

Genel kurulun, şube açma konusunda yönetim kuruluna yetki verirken, birleştirme ve kapatma hallerinde yetkiyi kendisinde tutmasının inandırıcı açıklaması yoktur.

Öte yandan bu bent, iki genel kurul tarihi arasında şubelerin birleştirilmesi yada kapatılması zorunluluğunun doğması hallerinde sendikayı işlevsiz bırakabilmekte, gerekli önlemlerin alınması yolunu kapatmakta yada sendikaya mali yükler tevli edebilmektedir.

Bu düşüncelerle (8) numaralı bendin yukarıdaki şekilde değiştirilmesi gerekli görülmüştür.

MADDE 14- SEÇİMLERDE UYGULANACAK ESASLAR

Maddenin 14 üncü fıkrasının, aşağıda açıklanan gerekçelerle, madde metninden çıkarılması öngörülmektedir.

GEREKÇE

Maddenin ondördüncü fıkrası;

"..İşçi sendikası veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5.maddede aranan şartlara ilâveten en az on yıl bilfiil çalışmış olmak, şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise 5.madde de aranan şartlara haiz olmak gerekir..." hükmünü içermektedir.

İşçi sendikası yöneticisinin "işçi statüsünde" kabul edilmemesi gibi çarpık bir anlayışı yansıtan bu düzenleme hiçbir mantıkla açıklanamaz. Herşeyden önce yöneticinin "işçi" olduğu teslim edilmeli, Anayasanın 51 nci, Sendikalar Yasasının 5 nci maddesinde yaptığımız açıklamalar doğrultusunda maddenin 14 ncü fıkrası kaldırılmalıdır.

MADDE 21- SENDİKA ÜYESİ OLAMAYACAKLAR

İşçi veya işveren sendikalarına;

Askeri şahıslar (Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde bu kanun anlamında işçi olarak çalışanlar hariç),

Üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

GEREKÇE

Tüm çalışanlara sendika kurma ve sendikal faaliyette bulunma hakkının Anayasa ile sağlanması yönündeki talep ve önerilerimize paralel olarak, hizmet akti ile çalışanların olabildiğince fazla sayıda, işçi sendikalarına üye olabilmeleri ve üye olma yasağının sınırlarının daraltılması amacıyla maddenin 2 ve 3 numaralı bendinin kaldırılması gerekli görülmüştür.

TÜRK

		KAMU	ÖZEL	GREV YASAĞI
	1.1.1991	477	-	-
	1.1.1991	11614	-	-
	1.1.1991	2854	-	-
TZDK (İş)	1.1.1991	6206	-	-
Etibank	1.1.1991	-	40	-
Polsaş Mad.Mak.San.A.Ş.	1.1.1991	-	195	-
Gama End.Mont.San.A.Ş.	1.1.1991	-	232	-
İsdaş İst.Çelik Demir İzabe San.A.Ş.	1.1.1991	-	111	-
Kanbaş Amb.San.	1.1.1991	-	240	-
Sarten Amb.San.A.Ş.	1.1.1991	-	41	-
Alsan Aliminyum San.	1.1.1991	-	40	-
Kayalar Bakır Alaşım San.A.Ş.	1.1.1991	-	174	-
Ender End. A.Ş.	1.1.1991	-	50	-
Sungurlar GenMak.San.A.Ş.	1.1.1991	-	45	-
Dökyol Döküm A.Ş.	1.1.1991	-	69	-
Mas.Pampa San. A.Ş.	1.1.1991	-	87	-
Aysan Mak.San.A.Ş.	1.1.1991	-	27	-
Tek Metal Metalurji A.Ş.	1.1.1991	-	66	-
Yeşilyurt Demir Çekme A.Ş.	1.2.1991	-	40	-
Canaş Anahtar A.Ş.	1.3.1991	-	1270	-
Hema Dişli San.Tic.A.Ş.	1.3.1991	-	42	-
Balkan Motor San.A.Ş.	1.3.1991	-	95	-
Balkan Elektrik San.A.Ş.				

MADDE 22- ÜYELİĞİN KAZANILMASI

Fıkra dört : "Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendikaca da 15 gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve Yetki Tesbit Kurumuna gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir.

GEREKÇE

Yetki Tesbit Kurumunun oluşturulması, bu Kuruma çoğunluk tesbiti ile birlikte diğer görevlerin tevdi edilmiş olması nedeniyle üye kayıtlarının sağlıklı bir biçimde tutulabilmesi bakımından kayıt fişinin bir nüshasının Bölge Müdürlüğü yerine Yetki Tesbit Kurumuna gönderilmesi gerekeceği düşüncesiyle maddenin dördüncü fıkrasının yukarıdaki biçimde değiştirilmesi zorunlu görülmüştür.

MADDE 23- ÜYELİK AİDATI

Sendika ve konfederasyonlara, üyelerince ödenecek aidatın miktarı tüzüklerinde belirtilir.

İşveren sendikasına, işverenin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, işyerinde işçilere ödediği bir günlük ücretleri toplamını geçemez.

GEREKÇE

İşçi hak ve özgürlüklerini güvence altına alan uluslararası hukuk kuralları ile ILO ilkelerine göre işçiler, sendikaların iç yönetimlerini serbestçe belirleme hakkına sahiptir. Diğer bir deyişle, sendikalar, iç işleyişte kendi karar ve yönetmeliklerine bağlı olmak, bu yönden kamu makamlarına karşı idari olduğu kadar mali yönden de "bağımsız" olmalıdırlar.

Bu nedenle, maddenin birinci fıkrasında yer alan "faaliyeti duyurulmayan" ibaresi ve aynı maddenin son fıkrasında yer alan "sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında üyelerden başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konulamaz." ibarelerinin çıkarılması gerekli görülmüştür.

MADDE 25- ÜYELİĞİN SONA ERMESİ

Bu maddenin son fıkrası, aşağıda açıklanan gerekçelerle madde metninden çıkarılmıştır.

GEREKÇE

Maddenin son fıkrasındaki düzenleme ile, yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı veya toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerle işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyelikleri ve varsa organlardaki yöneticilik görevleri otomatikman sona erdirilmektedir. 3449 sayılı yasa ile maddeye eklenen "ancak, çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz" cümlesi, sıkıncaları ortadan kaldırmaya yeterli değildir.

Herşeyden önce üyelik ve yöneticilik sıfat ve görevleri hizmet akti ilişkisi içinde çalışmakta olmayı yada yetkili organlarca seçilmiş, bulunmayı gerektirmektedir. Başka bir anlatımla, 506 sayılı Yasada yapılan bir değişiklikle emekli aylığı alan işçilerin "destek" primi ile yine sigortalı bir işte çalışmaları imkan dahiline getirilmişken, böyle bir düzenlemeye ihtiyaç kalmamıştır.

Gereksiz ve kısıtlayıcı yorumlara yol açmakta olan son fıkranın madde metninden çıkarılması gerekli görülmektedir.

MADDE 28- ULUSLARARASI İŞÇİ ve İŞVEREN KURULUŞLARINA ÜYELİK

Fıkra 3; "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.

Bakanlar Kurulunun, ikinci fıkra uyarınca üye olunacak uluslararası kuruluşun tüzüğünü birinci fıkradaki ilkelere aykırı bulması veya sendika veya konfederasyonunun uluslararası kuruluştan çekilmesi ile ilgili kararına karşı ilgililerin başvurusu üzerine Danıştay, Bakanlar Kurulunun bu konudaki kararları aleyhindeki iptal davalarını üç ay içinde sonuçlandırır."

GEREKÇE

İdarenin her türlü eylemlerine karşı yargı yolunun açık olduğunu hükme bağlayan Anayasanın 125 nci maddesi uyarınca, sendika ve konfederasyonların uluslararası kuruluşlara üye olmaları ve üye olarak kalmaları konusunda Bakanlar Kuruluna verilen "üye olmayı engelleme" veya "üyelikten çekilme" yolundaki kesin karar yetkisinin idari denetimden uzak tutulması Anayasaya uygun bulunmadığı için, Bakanlar Kurulunun subjektif ve gerçeğe aykırı olabilecek kararlarını engelleyip yargı yolu ile objektif sonuca ulaşabilmek düşüncesi ile maddenin üçüncü fıkrasının sonuna yukarıdaki cümlelerin eklenmesi zorunlu görülmüştür.

MADDE 29- İŞÇİ SENDİKASI ve KONFEDERASYONU YÖNETİCİLİĞİNİN TEMİNATI

Fıkra bir:

"Sendika ve Konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek, kendi isteğiyle çekilmek suretiyle yada her ne sebeple olursa olsun son bulması hallerinde, ayrıldıkları işyerinde yeniden işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun diğer bir işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir."

Fıkra iki :

"Madde metninden çıkarılmıştır."

GEREKÇE

Bu maddenin ikinci fıkrasında, yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanların bu haktan yararlanamayacakları belirtilmiştir.

Sendika yöneticiliği sırasında yöneticilik görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlara, ayrıldıkları eski işlerine dönmelerini yasaklamak, aynı fiillerden kişiyi iki defa cezalandırmak anlamı çıkmaktadır.

Kaldı ki, yöneticilik sırasında suç işlenmesi münhasıran sendikayla yönetici arasındaki ilişkiler çerçevesinde değerlendirilmeli ve suç sayılan fiilin müeyyidesi sendika tüzüğü ile ceza kanunu hükümlerine terk edilmelidir.

./..

Öte yandan,yöneticilik görevindeki fiillerinin, eski işyerindeki hizmet akdi ilişkisi ile doğrudan ilgisi bulunmamaktadır. Bu maddede sendika yöneticiliği yapan kimselere,sendikadaki görevlerinin son bulması halinde eski işyerine dönme imkanı yaratılarak, çalışma ve iş güvenliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Yöneticilik görevinin hangi sebeple olursa olsun sona ermesi hallerinde bu haktan ayrıcalık tanınmaksızın herkesin yararlandırılması adalet ve eşitlik ilkesinin de tabii sonucu kabul edilmelidir.

Bu düşüncelerle, maddenin ikinci fıkrasının kaldırılması önerilmektedir.

MADDE 31- SENDİKAYA ÜYE OLUP OLMAMA HURRIYETİNİN TEMİNATI

Fıkra/son : "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.

İşverenin,üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı olarak işten çıkardığı işçilere, yukarıda hükme bağlanan sendikal tazminattan ayrı olarak bu yasanın 30 ncu maddesi ile işyeri sendika temsilcilerine tanınan işe iade ile ilgili hükümler de uygulanır."

GEREKÇE

İşçinin sendikaya üye olup olmama özgürlüğünün teminata bağlanabilmesi ve işverenin sendikalaşmayı önleyici fiillerine engel olunması için "işe iade" imkanı sağlanmak amacıyla maddenin son fıkrasına yukarıdaki cümlelerin eklenmesi gerekli görülmüştür.

Bu değişiklik isteği, örgütlenme özgürlüğünün engelsiz kullanılması ilkesinin gerçekleştirilmesi düşüncesinin de doğal sonucu olarak değerlendirilmelidir.

MADDE 33- SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN SOSYAL FAALİYETLERİ

"Bent"

8- Banka Kurmak

GEREKÇE

Sendikaların banka kurabilmeleri özgürlükçü demokratik ülkelerin pekçoğunda kabul edilmiş ve uygulanır hale gelmiştir.

Mevcut düzenleme, Sendikaların gelirlerini belli bir süre içinde devlet bankalarına yatırma mecburiyeti getirmektedir. Bu mecburiyet sendika gelirlerinin özgürce değerlendirilmesi ve en verimli biçimde kullanılması hakkını sınırlamaktadır. Örnek kabu ettiğimiz Avrupa ülkelerinin pek çoğunda sendikalara tanınan banka kurma hakkının ülkemizde de gerçekleşmesi çağdaş gereksinimlerin bir sonucu olarak kabul edilmektedir. Bu yol ile sendikalar ve konfederasyonlar gelirlerini iyi değerlendirmeleri yolunu açacak, bir ölçüde devletin sendika ve konfederasyonlar üzerindeki mali baskısını ortadan kaldıracaktır.

Bu düşüncelerle, 33.maddenin sonuna (8).bent olarak banka kurma hakkının verilmesi gerekli görülmüştür.

MADDE 34- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TAYİNİ

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan veya işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını üye kaydetmiş olan sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise iki, ellibir ile yüz arasında ise en çok dört, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok altı, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok sekiz, binbir ile ikibin arasında ise en çok oniki, ikibinden fazla ise en çok onaltı olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baştemsilci olarak görevlendirilebilir.

GEREKÇE

İlk defa örgütlenen bir işyerinde toplu iş sözleşmesi akdedilinceye kadar, işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını üye kaydetmiş olan sendikanın işyerinde temsilci bulundurmasına olanak sağlayabilmek ve işyeri temsilciliği fonksiyonlarının etkinleştirilmesini sağlamak amacıyla maddenin yukarıdaki şekilde değiştirilmesi gerekli görülmekte, yasanın 5.maddesinde ileri sürülen gerekçeler doğrultusunda maddenin son fıkrasının kaldırılması önerilmektedir.

MADDE 35- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ

" işyeri sendika temsilcileri ve baştemsilcisi, işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğiyle çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak, sendikanın vereceği görevleri ve alacağı kararları yerine getirmekle görevlidir. Temsilcinin görev süresi, sendika tüzüğünde belirlenir. Ancak sendika, işverene yazılı olarak bildirmek koşulu ile işyeri sendika temsilcisinin görevine son verebilir. İşyeri sendika temsilcileri görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler. "

GEREKÇE

İşyeri sendika temsilcisinin atanmasının temel amacı ilgili sendikanın o işyerinde faaliyetlerini yürütmesidir. İşyeri sendika temsilcisini görevlendirme hakkı sendikalara ait bulunduğu için temsilcinin görev süresinin sendika tüzüğünde belirlenmesi kuralı, sendikaların iç işleyişlerini serbestçe belirleme hakkının doğal sonucudur. Görevlendirme hakkına sahip sendikanın gerekli görmesi halinde temsilcinin görevine son vermesi ve temsilci değiştirmesi sendikanın işyerilerindeki işlevlerine etkinlik kazandıracaktır. Bu düşüncelerle maddenin yukarıdaki biçimde değiştirilmesi önerilmektedir.

MADDE 37- TEMEL YASAKLAR

Sendika ve konfederasyonlar,T.C.Anayasasının 14.maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemeyecekleri gibi, yönetim ve işleyişlere Anayasa'da belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendika ve konfederasyonlar,siyasi partilerden bağımsız kuruluşlar oldukları için siyasi partilerle işbirliği yapamazlar, destekleyemezler, yardım ve bağış alamazlar. Bir siyasi partinin adını,amblem ve işaretlerini kullanamazlar."

GEREKÇE

Maddenin ikinci fıkrası: "Sendika ve konfederasyonlar siyasi amaç güdemezler,siyasi faaliyette bulunamazlar,siyasi partilerle ilişki kuramaz ve işbirliği yapamazlar ve bunlarla hiçbir konuda hiçbir şekilde müsterek 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."

hükmünü taşımaktadır.

Sendikaları geniş anlamda siyaset yasağı kapsamına almak,sendikaları işlevsiz pasif birer dernek hüviyetine dönüştürmek düşüncesinin sonucudur.

Sendikalar demokrasinin vazgeçilmez temel kuruluşlarından biri kabul edildiğinde, sendikaları toplumsal faaliyetlerden soyutlamak mümkün olamaz.

Özgürlükçü ve katılımcı demokrasinin benimsendiği hür dünya ülkelerinin hiçbirisinde, sendikalar için mutlak siyaset yasağı getirilmemiştir.

Maddenin üçüncü fıkrası, kişinin temel haklarına sınırlama getirici niteliktedir. Keza son fıkrada da vatandaş olmaktan doğan Anayasal hak çiğnenmiştir.

Bu düşüncelerle ve Anayasanın 52 nci maddesi ile ilgili gerekçelerimiz karşısında 37 nci maddenin 3 ve 4 ncü fıkralarının kaldırılmasını önermekteyiz.

MADDE 39- DİĞER YASAK FAALİYETLER

"Sendika ve konfederasyonlar kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları organlarının seçimlerinde aday gösteremezler ve belirli adayların leyh ve aleyhlerinde faaliyette bulunamazlar.

GEREKÇE

Maddenin üçüncü fıkrası, sendika özerkliğini zedeleyen,sendikaları vesayet altına alma mantığının göstergesi niteliğindedir. Yasanın 44 ncü maddesinde gelirlerin hangi amaçla kullanılacağı esasen belirlenmiştir.

Maddenin son fıkrası ise, yine yasanın genel düzenlemesi ve ilgili mevzuatın uygulanmasını gösterir yasal düzenlemelerle çerçevelenmiş olan hususları, çeşitli yorumlara yol açacak biçimde sınırlayıcı görülmektedir.

Yasanın 33.maddesinde önerdiğimiz değişiklikle sendika ve konfederasyonlara banka kurma hakkı tanınacağı için bu maddenin ikinci fıkrasında yer alan ticaretle uğraşma yasağının anlamı kalmamıştır.

Sendikalar için yasakların çoğaltılması hem demokrasiye aykırı görülmektedir, hem de ILO normlarına uygunluk sağlanmasında engel teşkil etmektedir. Sendikal faaliyet özgürlüğü geniş anlamda ele alınmalı ve yorumlanmalıdır.

2,
Bu düşüncelerle maddenin/3 ve 4 ncü fıkrasının kaldırılması önerilmektedir.

MADDE 40- SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN GELİRLERİ

"Sendika ve Konfederasyonların gelirleri:

- 1- Kendi tüzüklerinde belirlenen üyelik aidatı, grev fonu ödentisi ile 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 fıkra da sözü geçen idare, kuruluş ve bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılması ile kurulan kurum, 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.

işveren sendika veya konfederasyonları da işçi sendika ve konfederasyonlarından, işçilerden, esnaf ve küçük sanatkârlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan bağış alamazlar.

GEREKÇE

Maddenin (1) numaralı bendi, üyelik aidatı ve dayanışma aidatı yanısıra sendikalara "grev fonu ödentisi" yapılmasına olanak sağlamak ve bu ödentilerin sendika tüzüğünde serbestçe belirlenmesini temin etmek amacı ile yukarıdaki şekilde değiştirilmelidir. Çünkü sendikaların maddi yönden güçlenmeleri ve grev hakkının etkin kullanımı için bu değişiklik zorunlu görülmektedir.

MADDE 43- GELİRLERİN BANKALARA YATIRILMASI

Sendika ve konfederasyonlar gelirlerini, elde ettikleri tarihten itibaren otuz gün içinde bankalara yatırmak zorundadırlar.

Zorunlu giderler için, sendika ve konfederasyonların kasalarında bulunduracakları nakit mevcudu sendika veya konfederasyonun tüzüğünde gösterilir.

GEREKÇE

Sendika ve konfederasyonların gelirlerini sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan bankalara yatırma zorunluluğu, sendikaların mali güçlerinin siyasi iktidarın kontrol altında tutulması sonucunu doğurmaktadır.

İktidara bu imkânın tanınması, sendikaları güçsüz bırakmak ve kamuoyuna güçsüz göstererek faaliyetlerini sınırlandırıp yasal haklarını kullanmalarına engel olacağından madde metninden çıkarılması gerekli görülmüştür.

Öte yandan, yapılan değişiklik, sendikaların elde ettikleri gelirleri ekonomik bakımdan daha verimli kullanmalarına ve sendika yararına sonuç elde etmelerine olanak sağlayıcı nitelikte görülmektedir.

MADDE 44- SENDİKA ve KONFEDERASYONLARIN GİDERLERİ

Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerini kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetler dışında kullanamazlar veya bağışlayamazlar. Ancak eğitim tesisleri yaptırabilir veya bu amaçla bağışta bulunabilirler.

işçi sendika ve konfederasyonları aidat gelirlerinin en az % 5'ini işçi eğitimi ile üyelerinin bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar.

Vergi Usul Kanuna göre demirbaş sınıfına giren hertürlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir ve bunlar hiçbir şekilde gider olarak işlem göremez. Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar sendika ve konfederasyon tüzüklerinde belirtilir.

Sendika ve konfederasyonlar, genel kurullarınca yönetim kurullarının yetkilendirilmesi kaydıyla nakit gelirlerinin %5'ini sosyal amaçlı harcamaya yetkilidirler. Sendika ve konfederasyonlar, sosyal amaçlı harcama kapsamı dışında kimseye borç veremezler.

GEREKÇE

Herkes tarafından değişik yorumlanan ve sendikalar üzerinde baskı aracı olarak kullanılmaya çalışılan birinci fıkradaki "amacı dışında kullanamazlar" ibaresi yasadan çıkarılmalı sadece, gelirlerini yasada ve tüzükte gösterilen faaliyetler dışında kullanamayacakları ilkesi ile yetinilmelidir.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında, gelirlerinin en az %5'inin "mesleki eğitim" için değil "işçinin eğitimi" için kullanılacağı ve bu amaca tahsis edilecek gelirlerin "aidat geliri" olduğu açıklığa kavuşturulmalıdır.

Siyasi iktidarların, sendikalar üzerinde haksız baskı kurmalarını önlemek, sendika özerkliğini sağlayabilmek, sendikalar için asıl olan iç denetim mekanizmasını etkili kılabilmek ve işçilerin eğitimlerinde önemli görevler üstlenebilmek amacıyla madde metninin yukarıda yazılı olduğu şekilde değiştirilmesi gerekli görülmektedir.

MADDE 47- DEVLETİN İDARİ ve MALİ DENETİMİ

Devlet, sendika ve konfederasyonlar üzerinde idari ve mali denetim yetkisine sahiptir. İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonları gerek görüldüğünde Devlet Denetleme Kurulu tarafından denetlenebilir. Denetlemede, yönetim ve işleyişin, gelir ve giderlerin, gelir ve giderlerle ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların, kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı ve harcamaların bu kararlara uygunluğu incelenir.

Denetleme sırasında denetim elemanlarınca istenecek her türlü defter, belge ve yazıların yöneticiler tarafından gösterilmesi veya verilmesi zorunludur. Bu zorunluluk üçüncü şahısları da kapsar.

GEREKÇE

Sendika ve konfederasyonların "iç denetim" esasına öncelik verilmesi esastır. Bakanlıklara sendika ve konfederasyonu denetleme yetkisinin verilmesi onlara "baskı" kurma imkânı sağlanması sonucu doğuracaktır. Denetim adı altında idari organların sendika ve konfederasyonlar üzerinde kuracakları baskı ve tehdit unsuru, sendikal işlevi kökünden yok etmeye, sendikaları pasif dernekler hüviyetine dönüştürmeye ve demokratik işleyişte baskı unsuru olmaktan çıkarmaya yol açacağından, denetimin tarafsız organca yapılması, düşünülmüş ve maddenin yukarıdaki şekilde değiştirilmesi uygun görülmüştür.

MADDE 48- KONFEDERASYONUN SENDİKAYI DENETİMİ

Konfederasyonlar, kendilerine üye sendikaların gelir ve giderlerini, giderlerinin sarf yerlerini ve hertürlü faaliyetlerini en az üç yılda bir denetlerler. Konfederasyon, denetim görevini uzmanlar eliyle de yerine getirebilir. Denetim sonucunda suç unsurlarının belirlenmesi halinde, durum konfederasyonca yetkili mercilere duyurulur.

GEREKÇE

Uluslararası kurullar uyarınca asıl olan sendikaların iç denetime tabi kılınmasıdır. Konfederasyonlar üye kuruluşlarını etkin bir biçimde denetleyebilmeli, yasalara tüzük hükümlerine ve yetkili kurul kararlarına aykırı fiillerin tesbiti halinde durumu yetki mercilere intikal ettirebilmelidirler. Konfederasyonların denetim görevlerini daha etkili hale getirebilmek düşüncesiyle 48.maddenin yukarıdaki biçimde değiştirilmesi önerilmektedir.

MADDE 51- BİLANÇO ve ÇALIŞMA RAPORU GÖNDERME ZORUNLULUĞU

Sendika ve konfederasyonlar, her çalışma devresine ait çalışma raporlarını, ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, sendikalar ayrıca bağlı bulundukları Konfederasyona gönderirler.

GEREKÇE

Maddede, çalışma raporu yanısıra her hesap ve bütçe devresine ait bilanço ve hesapların Maliye ve Çalışma Bakanlığına gönderilmesi öngörülmüştür.

Sendikaların ekonomik durumları konusunda idarenin ayrıntılı bilgi edinmesi için gösterilebilecek hiçbir haklı gerekçe yoktur. Sendikalar üzerinde vesayet kurma, iç işlerine müdahale etme, baskı kurma yolu ile sendikaları bağımlı hale getirme ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesine de aykırı düşmektedir.

Kaldı ki, 47 nci maddede Devlet Denetleme Kuruluna tanınan mali ve idari denetim yetkisi yeterlidir.

Sendikaların, başıboş kuruluşlar olmamaları için denetlenmelerine duyulan ihtiyaç, yasanın diğer düzenlemeleriyle karşılanmaktadır. Bilinmelidir ki, sendikalar için esas olan "iç denetim" dir. Üyeleri ve yetkili organları tarafından denetime tabi tutulmak esastır.

Nitekim Anayasa ile önerilen değişiklik taleplerimizde bu ölçü esas alınmıştır.

Açıklanan nedenlerle maddenin yukarıda yazılı olduğu şekilde değiştirilmesi gerekli görülmektedir.

MADDE 58- KAPATMA

Fıkra/iki : Kaldırılmalıdır.

Fıkra/üç : Kaldırılmalıdır.

GEREKÇE

Maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin fıkralarda belirtilen suçları işlediğine karar verilmesi halinde sendika ve konfederasyonun kapatılacağı belirtilmiştir.

Bu madde ile, yöneticilerin fiillerinden ötürü tüzel kişilikler de cezalandırılmakta ve üyelerin tümü örgütlerinden mahrum bırakılmaktadır. "Cezaların şahsiliği" prensibine de aykırı düşen ve çok ağır yaptırımlara yer veren fıkraların yasa metninden çıkarılması zorunlu görülmektedir.

MADDE 59- CEZA HÜKÜMLERİ

Bu madde de, yaptırımlara bağlanan maddelerle ilgili olarak önerdiğimiz değişiklikler doğrultusunda yeni düzenlemeler getirilmelidir.

MADDE 61- İŞÇİ SENDİKASINA AİDAT KESİLMESİ

Fıkra/Bir - (Son cümle) = madde metninden çıkarılmalıdır.

GEREKÇE

Birinci fıkranın sonunda, "Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmaz" cümlesi yer almaktadır.

Yasanın 40 ncı ve ilgili maddelerinde önerdiğimiz değişikliklere paralellik sağlamak amacıyla son cümlenin metinden çıkarılması gerekli görülmektedir.

2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
GREV ve LOKAVT KANUNU
İLE İLGİLİ
DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ

MADDE 1- AMAÇ

Bu kanunun amacı, işçilerin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak çalışma koşullarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapımlarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerinin ve grev hakkı ile lokavt uygulamalarının esaslarını ve usullerini tesbit etmektir.

GEREKÇE

Anayasanın 53.maddesinin değişikliği için ileri sürdüğümüz gerekçeler ve demokratik iş hukukunun çalışanın hakkını önde tutan genel ilkesinin hayata geçirilmesi, işçi ile işvereni eşit gören çağdışı anlayışın terkedilmesi ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun, 1 nci maddesinde hedeflediği amacın bu yasa içinde hedef sayılmasını teminen, maddenin yukarıdaki şekilde değiştirilmesi gerekli görülmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin temelini teşkil eden, " işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek " ilkesi, bu değişiklik ile ön plâna çıkarılmıştır.

MADDE 9- TARAF SENDİKA ÜYELİĞİNDEN AYRILMA,ÇIKARILMA VEYA ÜYE OLMAMANIN SONUÇLARI

Fıkra/dört: " Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatını aşmamak kaydıyla sendika tüzüğü de belirtilir. "

GEREKÇE

Dayanışma aidatının, üyelik aidatının 3/2 nisbetinde olması, sendikaya üye olmayı değil sendika üyesi olmamayı teşvik edici nitelikte görülmektedir. Oysa örgütlenmeyi özendirici düzenlemeler, sendika hakkının korunup geliştirilmesini sağlayacağı için maddenin 4 ncü fıkrasının yukarıdaki biçimde değiştirilmesi önerilmektedir.

MADDE 11- TEŞMİL

Bakanlar Kurulu, işkolunda en çok üyeyi temsil eden işçi sendikasının yapmış bulunduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi ve işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma Bakanlığının talebi üzerine,Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra parasal konulara dair hükümleri aynen korumak üzere o işkolundaki toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyeri yada işyerlerine teşmil edebilir. Teşmil kararnamesinde kararın gerekçesi açıklanır.

./.

Yüksek Hakem Kurulu iştişari mütalâasını ençok otuz gün içinde verir.

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

Yetki uyuşmazlığı bulunun işyeri veya işletmelere, uyuşmazlık sonuçlanıncaya kadar teşmil hükümleri uygulanmaz.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan özel hakeme başvurma hakkındaki hükümler teşmil edilemez. Bakanlar Kurulu, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin, teşmil edilecek işyerinin çalışma şartlarına uymayan parasal konular dışındaki hükümlerini, sözleşmenin genel niteliğine ve işleyişine hanel getirmemek şartıyla, teşmil kararının dışında tutabilir.

Teşmil olunan toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler, teşmil olunan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemek yükümlüdedirler.

GEREKÇE

Mevcut düzenlemeye göre, teşmil uygulaması, sendikalaşma hakkının kullanımını dolaylı olarak engellemekte, işçiler nazarında sendikaları gereksiz ve yararsız kuruluş olarak gösterme yolunu açabilecek nitelikler taşımakta ve sendikalaşıp toplu sözleşme akdetme hakkını sınırlandırmaktadır.

Bu sakıncaların giderilmesi için 11 nci maddede, " teşmil uygulaması yapıldığı hallerde teşmil olunacak toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinin aynen korunması " yasa ile temin olunmalı, yetki uyuşmazlığı devam eden işyeri ve işletmelere teşmil hükümlerinin uygulanmayacağı açıklanmalı ve teşmil olunan sözleşmenin taraf bulunan sendikaya, teşmil hükümlerinden yararlanmakta olan işçilerin dayanışma aidatı ödemesi yasa ile sağlanmalıdır.

MADDE 12- YETKİ

Fıkra üç: "Bir iş kolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tesbitinde, Yetki Tesbit Kurumunca 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 yayınlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere müracaat eden veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini, daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez. "

Fıkra dört : " Yayımından itibaren onbeş gün içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir. Ancak, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı onbeş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Yetki Tesbit Kurumunca temyiz edilebilir. Yargıtay'ca bu temyiz talebi onbeş gün içinde kesin karara bağlanır."

GEREKÇE

Yetki alacak sendikanın belirlenmesinde siyasi iktidarın söz sahibi kılınmasının pek çok sakıncaları mevcuttur. Sakıncalardan biri, iktidarın dilediği sendikayı yetkili saymak selâhiyeti ile donatılmış olması hür sendikacılığı ortadan kaldıracaktır. İktidarın, bu konuda taraflı davranması halinde haksızlığın giderilmesi için yargıya başvurulması imkanının tanınmış olması, adli yargılamanın gecikmesi nedeniyle istenilen sonuca kısa sürede varılmasını sağlayacak nitelikte değildir. Uygulamada da her olayda hakkın teslim edildiği görülememektedir. İktidar bu yetkisini sendikalar üzerinde baskı unsuru olarak kullanabileceklerdir.

Daha sonraki maddelerde de, yetkili sendikanın belirlenmesi görevinin tarafsız bir kuruma bırakılması amaçlandığından bu doğrultuda 12 nci maddenin üç ve dördüncü fıkrasının yukarıdaki şekilde değiştirilmesi önerilmektedir.

MADDE 13- YETKİ TESBİTİ İÇİN İŞÇİ SENDİKASININ BAŞVURU VE YETKİ TESBİT KURUMU

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Yetki Tesbit Kurumuna yazı ile başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde on oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tesbitini ister.

Yetki Tesbit Kurumu, kayıtlarına göre başvuruda bulunan sendikanın çoğunluğu haiz olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene, başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde, başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tesbit halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir.

Yetki Tesbit Kurumu: Yüksek Hakem Kurulu tarafından, Ankara İş Mahkemesi hakimleri arasından atanacak bir başkan ile yeteri kadar uzman ve raportörden oluşur. Kurum başkanı iki yıl süre ile atanır. Aynı hakimin tekrardan atanması mümkündür. Yetki Tesbit Kurumunun taşra örgütlenmesi de aynı usulle belirlenir.

Yetki Tesbit Kurumunun görev ve işleyişi ile kadro ve ödenekleri bu Kanunun 65 nci maddesi gereğince çıkarılacak tüzükte gösterilir.

GEREKÇE

Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilecek işçi sendikasının tesbitinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiş olması, gerçek anlamda yetkili sendikanın belirlenmesinde birtakım haksızlık ve aksaklıklara yol açmaktadır. Bakanlığın tesbit yetkisini kullanırken subjektif ölçülere göre davranabildiği, politik mülahazalarla dilediği sendikayı yetkili kılmak yoluna başvurabildiği uygulamalarda görülmüş ve yargı kararları ile çoğu tesbit işlemlerinin gerçeği yansıtmadığı ortaya çıkmıştır. Özellikle yargılama işlemlerinin uzun sürmesi, Bakanlığın hatalı işlemlerini engellemeyi her zaman mümkün kılamamaktadır.

Öte yandan Bakanlıkca yapılan tesbit işlemlerine karşı yargı önünde itiraz edilmesi, yetki tesbit işlemlerini uzatmakta, bundan da toplu sözleşme sistemi ve işçiler zarar görmektedirler.

Bu ve benzer sakıncaların giderilmesi için " Yetkili sendikayı belirleme " işleminin tarafsız ve bağımsız bir kuruma bırakılması gerekli ve yararlı görülmüştür.

Tarafsız bir " Yetki Tesbit Kurumu " nun oluşturulması, yetki tesbiti için yapılacak başvuruların bu kuruma yapılması, yetkili olacak sendikanın bu kurum tarafından belirlenmesi, toplu görüşmeye başlanması ve görüşmeler sırasında çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü için başvuruların bu kuruma yapılması, kurumun uyuşmazlıkları çözüme ulaştırıcı usul ve şekilleri, kurumun oluşması, görev ve yetkilerinin belirlenmesi yasanın 13,14,15,16,17 ve 19 ncu maddelerinin değiştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

MADDE 14- İŞVEREN SENDİKASININ VEYA İŞVERENİN BAŞVURUSU

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren yetki tesbit kurumuna yazıyla başvurarak yetkili işçi sendikasının tesbitini ister.

Yetki Tesbit Kurumu, tesbit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve işyerindeki işçi sayısı ile bu sendikanın 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.

GEREKÇE

Yasanın 13 ncü maddesinde yapılmak istenilen değişiklik ve yeni oluşturulan Yetki Kurumu müessesesi nedeniyle, 14 ncü maddede paralelliği sağlayıcı değişiklik yapılması zorunlu olmaktadır.

MADDE 15- YETKİ İTİRAZI

Fıkra/Bir: "Kendilerine 13 ve 14 ncü maddeler uyarınca gönderilen tesbit yazısını alan işçi ve işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunlukta bulunduğu yolundaki itirazını, sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara İş Mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz eden taraf, itiraz ettiğini ilgili mahkemeden alacağı belge ile Yetki Tesbit Kurumuna yazı ile bildirir.

GEREKÇE

13 ncü madde ile Yetki Tesbit Kurumunun oluşturulması nedeniyle, yetkili sendikanın belirlenmesi için Yetki Kurumunca yapılacak işlemlere karşı yargı yoluna başvuru şekillerini ve sürelerini belirleyen bu madde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu konu dışında bırakılmış olması nedeniyle değiştirilme zorunluluğu doğurmuştur.

MADDE 16- YETKİ BELGESİ

Fıkra/iki: " Yetki belgesi alınmadan toplu iş sözleşmesi yapılamaz. Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, durumun öğrenilmesinden itibaren otuz gün içinde Yetki Tesbit Kurumunca, taraflara ve o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenlere tebliğ edilir. Bu tebliğe uyulmadığının tesbiti halinde 45 gün içinde Yetki Tesbit Kurumu ve ilgililerce toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü dava yolu ile ileri sürülebilir."

GEREKÇE

Kamu düzeninin korunması için, yetki belgesi alınmadan yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin hükümsüz kılınması için yapılacak işlemleri ve uygulanacak usulleri belirleyen bu madde, Yetki Kurumu'nun oluşumu nedeniyle paralel ve uygunluk sağlanması amacı ile değiştirilerek düzenlenmiştir.

MADDE 17- TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI

"Yetki belgesini alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya yetki belgesini alan işçi sendikası, yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi derhal Yetki Tesbit Kurumuna 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 sürecekları tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır."

GEREKÇE

Toplu sözleşme akdetme yetkisi elde etmiş işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işverenin, sözleşme akdetme hakkını zaman geçirmeden kullanmasını öngören bu düzenleme, sözleşme akdetme hakkının kötüye kullanılmasını engellemek amacı gütmektedir. Ayrıca, toplu görüşmelere konu teşkil edecek hususların yer alacağı teklif-karşı teklif metinlerinin geçerliliği ile görüşmelerin uzamasını engelleyici usuller belirlenmiştir.

MADDE 18- GÖREVLİ MAKAM

Bu madde yürürlükten kaldırılmalıdır.

GEREKÇE

" Yetki Tesbit Kurumu " müessesesinin oluşturulması nedeniyle toplu iş sözleşmesini akdetmeye yetkili olacak sendikanın belirlenmesi; bu belirlemeden sonra tarafların yargı nezdinde yapacakları itirazların şekil ve şartları değiştirilmiş olduğundan ve önceki düzenlemelerde yer alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının konu dışında bırakılmış olmasından dolayı 18 nci maddenin hiçbir işlevi kalmamıştır. Bu nedenle yasadan çıkarılması zorunlu hale gelmiş bulunmaktadır.

MADDE 19- TOPLU GÖRÜŞMENİN BAŞLAMASI

Fıkra/Bir ve iki: " Çağrının karşı tarafa tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer,gün ve saatini aralarında anlaşarak tesbit ederler ve bunu Yetki Tesbit Kurumuna bildirirler.

Toplantı yer,gün ve saati bakımından taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin üç işgünü içinde başvurması üzerine Yetki Tesbit Kurumunca toplantı yeri,günü ve saati başvurma tarihinden başlayarak altı işgünü içinde tesbit edilir ve taraflara bildirilir. "

GEREKÇE

Toplu görüşmenin başlaması usul ve esaslarını belirleyen bu madde, yeni oluşturulan " Yetki Tesbit Kurumu " nun düzenleniş ve çalışma biçimine uygunluk sağlanması için değiştirilmiştir.

MADDE 20- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASI ve TEVDİ EDİLMESİ

Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa, beş nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır. Sözleşmenin birer nüshasını taraflar alırlar. Üç nüshası da toplu görüşme için çağrı yapmış olan tarafça Yetki Tesbit Kurumuna imza gününden başlayarak altı işgünü içinde tevdi edilir.

Yetki Tesbit Kurumu, kendisine tevdi edilen toplu iş sözleşmelerinin iki nüshasını Çalışma Bakanlığına gönderir. Bakanlık toplu iş sözleşmesinin bir nüshasını Devlet İstatistik Enstitüsüne gönderir.

GEREKÇE

Yeni oluşturulan " Yetki Kurumu " na tevdi edilen görevler arasında, imzalanan toplu iş sözleşmelerinin derlenmesi ve kayıtlarının toplanması görevinde bulunduğu için maddede bu doğrultuda düzenleme yapılmıştır.

./...

MADDE 21- UYUŞMAZLIĞIN TESBİTİ

Toplu görüşme için tesbit edilen yer,gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa yada toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf, durumu Yetki Tesbit Kurumuna altı işgünü içinde yazı ile bildirir.

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanakla tesbit ederlerse veya toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa, taraflardan biri durumu Yetki Tesbit Kurumuna yazı ile bildirir.

Akdedilmiş bir toplu iş sözleşmesinin işveren tarafından kısmen de olsa uygulanmaması halinde, uygulanmayan hususları belirleyen tutanak işçi sendikasıncı Yetki Tesbit Kurumuna yazı ile bildirilir.

Yetki Tesbit Kurumu, bu yazıyı aldığı tarihten itibaren altı işgünü içinde taraflardan, özel hakeme başvurmak isteyip istemediklerini sorar.

Tarafların özel hakem konusunda anlaşmaya varamamaları yada kararlaştırdıkları özel hakemin göreve başladığı tarihten itibaren onbeş gün içinde tarafları anlaştırmaması halinde Yetki Tesbit Kurumu, uyuşmazlığı bir tutanakla tesbit ederek altı işgünü içinde taraflara bildirir.

GEREKÇE

Oluşturulan,tarafsız " Yetki Tesbit Kurumu " na verilen yeni görev ve yetki çerçevesinde madde metni yukarıdaki şekilde değiştirilmiştir.

MADDE 22- ARABULUCULUK

Yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 23- ARABULUCULUK GÖREVİ

Yürürlükten kaldırılmıştır.

GEREKÇE

Mevcut düzenleme ile Arabulucuk müessesesi uygulandığı yedi yıl boyunca kendisinden beklenen işlevi yerine getirememiş ve uyuşmazlıkların çözümünde başarılı sonuç elde edememiştir.

Mevcut haliyle bu müessese,basvurulması zorunlu formalite olmaktan öteye gide-memiş,sonuca ulaşılmasını sadece zaman olarak geciktirmiştir.

Bu nedenle müessesenin yasal düzenlemeden çıkarılması gerekli görülmüştür.

MADDE 24- SİCİL

Yetki Tesbit Kurumu, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde esas, bu sicilde saklanan metindir. Bu sicilın nasıl tutulacağı Yüksek Hakem Kurulunca çıkarılacak bir yönetmelikte belirtilir.

GEREKÇE

Oluşturulan " Yetki Tesbit Kurumu " müessesesi nedeniyle maddenin değiştirilmesi gerekli görülmüştür.

MADDE 25- GREVİN TANIMI

Fıkra/İki : " Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması, yada akdedilmiş bir toplu iş sözleşmesinin süresi içerisinde işveren tarafından uygulanmaması hallerinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek, yada mer'i toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir. "

Fıkra/Üç : " Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir."

GEREKÇE

Mevcut düzenleme menfaat grevini kabul etmekte, hak grevine yer vermemektedir. Anayasa değişikliği ile ilgili önerilerimizde ileri sürülen gerekçeler doğrultusunda, hak grevinin de yasal düzenlemeye kavuşturulması kaçınılmaz görülerek maddenin 2 nci fıkrasının yukarıdaki şekilde değiştirilmesi önerilmiştir.

Üçüncü fıkroda, aranan yasal koşullar gerçekleşmeden yapılan grevin kanun dışı olduğu belirtildiğine göre, ayrıca madde içinde işi yavaşlatmanın, verimi düşürmenin ve diğer direnişlerin kanun dışı grev sayılacağı ve kanun dışı grevin müeyyidesine tabi olacağı doğaldır. Bu nedenle kanun dışı grevin tanımlanması ile yetinilmiş kanuni sayılmayan tüm eylemlerin kanun dışı olacağı noktasından hareket edilerek üçüncü fıkranın değiştirilmesi zorunlu görülmüştür.

MADDE 27- KANUNİ GREV ve LOKAVT KARARI

Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, bu yerlere ilişkin 21 nci maddedeki uyuşmazlığın çözülemediğini belirten tutanağın tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınamaz.

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 başvurulamazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir. Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin veya işletmeye dahil işyerlerinden bir kısmı için alınmış olması halinde lokavt kararı sadece grev kararı alınan işyeri veya işyerleri için alınabilir. Grev kararı alınmayan işyeri veya işyerleri için lokavt kararı alınamaz.

GEREKÇE

İşçi sendikalarına tanınmış olan grev hakkının etkin bir biçimde kullanılabilmesi ve işverenlere tanınan lokavt yetkisinin sadece grev kararı alınmış olan yerler için kullanılabileceğini belirlemek için maddede düzenleme yapılmıştır. Lokavt yetkisinin, işçinin çalışma güvenliğinin ortadan kaldırılması, işçi hakları üzerinde ağır baskı unsuru olarak kullanılması amacıyla uygulanmasını engellemek bakımından grev hakkının kullanılmasının başvurulmadıkça lokavt yetkisinin de kullanılamayacağını belirlemek ve bu suretle ekonomik bakımdan üstün durumda bulunan işverenlerle işçiler arasında güç dengesini korumak ve gerçekleştirmek amacı güdülmüştür.

MADDE 28- GREV ve LOKAVT KARARININ TEBLİĞİ

27 nci madde uyarınca alınan grev ve lokavt kararı, karar tarihinden itibaren, altı işgünü içinde, karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın bir örneği Yetki Tesbit Kurumuna tevdi edilir. Grev ve lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafca derhal ilân edilir.

MADDE 29- YASAĞIN BULUNDUĞU İŞLER

Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz.

- 1- Can ve mal kurtarma işlerinde,
- 2- Cenaze ve tekfin işlerinde,
- 3- Noterlik hizmetlerinde.

GEREKÇE

Grev hakkı, işçiler bakımından hayati önem taşıyan bir hak olarak kabul edilmektedir. Bu hakkın engelsiz kullanımı esas sayılmaktadır. Uluslararası ilkelere paralellik sağlanması için grev hakkının kullanımı genişletilmiştir.

Grev yasaklarının, sadece can ve mal kurtarma işleri ile cenaze ve tekfin işleri ve de Noterlik hizmetleri sınırlandırılması yeterli görülmüştür.

MADDE 30- YASAĞIN BULUNDUĞU YERLER

Bu madde yürürlükten kaldırılmıştır.

GEREKÇE

Grev, Anayasal bir haktır. Bu hakkın kullanımının aşırı biçimde sınırlandırılması hakkın ortadan kaldırılması anlamını taşır. Grev hakkının yasal prosedür içinde özgürce kullanılması, serbest toplu pazarlık hakkının kullanımı ile doğrudan ilgili olduğundan grev yasaklarının olabildiğince daraltılması amaçlanmıştır.

MADDE 33- GREV ve LOKAVTIN ERTELENMESİ

" Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlık veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme kararında, genel sağlığı ve milli güvenliği sarsıcı sebeplerin neler olduğu açıklanır. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar.

Bakanlar Kurulunun erteleme kararları ve gerekçe gösterdiği nedenler aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilân edildiği bölgelerde grev ve lokavt erteleme kararlarına ilişkin iptal davalarında yürütmenin durdurulmasına karar verilemez.

GEREKÇE

Bakanlar Kurulu tarafından uygulanmaya başlanmış bir grev ve lokavtın ertelenmesi " genel sağlık " ve " milli güvenlik " i bozucu gerekçelerle mümkün kılınmıştır. Milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu durum ve sebeplerin Bakanlar Kurulunun erteleme kararında açıklanması, erteleme hakkının keyfi kullanımını engelleyecektir. Bu amaçla, erteleme kararında, erteleme sebeplerinin ve bu sebeplerin milli güvenlik ile genel sağlığı hangi gerekçelerle bozucu nitelik taşıdığının açıklanması gerekli görülmüş bu doğrultuda maddede değişiklik yapılmıştır.

MADDE 34- ERTELEME DÖNEMİNDE UYUŞMAZLIĞIN ÇÖZÜMÜ

Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine Yetki Tesbit Kurumu başkanı bizzat uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince hertürlü gayreti gösterir.

Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilirler.

Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşamamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, grev veya lokavt uygulamasına devam edebilecekleri gibi uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na da başvurabilirler.

GEREKÇE

Grev hakkının idari yolla ertelenmesi başlıbaşına önemli bir sınırlandırma olarak kabul edilmektedir. Erteleme süresi içinde tarafların anlaşamamış olmaları yada özel hakeme başvurmamış bulunmaları, süre sonunda uyuşmazlığın doğrudan Yüksek Hakeme intikal ettirilmesi ve mecburi tahkim yolunun kullanılması, grev hakkının özünü zedelemektedir.

Erteleme için gerektirici sebeplerin ortadan kalkması ve erteleme süresinin sona ermesi halinde, taraflar arasında anlaşmaya varılamamış olması durumunda, grev uygulamasına devam olunması imkanı sağlanmalı ve hakkın kullanımı kısıtlanmamalıdır. Bu amaçla, erteleme süresi sonunda doğrudan Yüksek Hakem Kuruluna gitme yerine grev ve lokavt uygulamasının devamına imkan sağlayan bir düzenleme yerinde görülmüştür.

MADDE 35- GREV OYLAMASI

Kanuni bir grevin bir işyerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını, tesbit için başvurulduğu tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az üçte biri, grev kararının işyerinde ilân edilmesinden başlayarak altı işgünü içinde yazılı olarak isterse, o işyerinde grev oylaması yapılır. Grev oylaması talebi mahallin en büyük mülkî amirine yapılır.

Grev oylaması bu konudaki talebin yapılmasından başlayarak altı işgün içinde ve işyerinde, iş saatleri dışında en büyük mülkî amirin tesbit edeceği gün ve zamanda ve onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında, gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır.

Grev kararı, işletme kapsamındaki bir kısım işyerleri için alınmış ise grev oylaması, grev kararı alınan bu işyerlerinde istenebilir.

Grev oylamasında, tesbit için başvurulduğu tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz.

GEREKÇE

Grev oylamasının, grev kararının ilân edildiği tarihte işyerinde çalışan işçiler tarafından değil, tesbit için başvurulduğu tarihte işyerinde çalışan işçiler tarafından istenmesine imkan sağlanmıştır. Grev oylamasının, grev kararının ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçiler tarafından istenmesi, yetki belgesinin alındığı tarih ile grev kararının alındığı tarih arasında işyerinde işçi giriş-çıkışı sonunda (işverenin eski işçileri çıkartıp yeni işçiler aldığı da düşünülecek olursa) adil olmayan bir durum yaratacaktır.

Grev kararı alan sendikaya güç veren ve kendisini yetkili kılan işçiler, tesbit için başvurulduğu tarihte çalışan işçilerdir. Çoğunluk -yetki- tesbiti de bu tarihe göre saptanmaktadır. Keza grevin uygulanması halinde sendika üyeleri olmaları sebebiyle greve katılacak olan işçiler de bu işçilerdir. Grev kararının ilan edildiği tarih daha sonraki bir tarihtir ve çoğunluk nisabı değişmiş olabilir. Özellikle işverenlere bu nisabı değiştirmeye olanağı yaratılması, bu yüzden işçi çıkarmalarına da yolaçabilecektir.

Hakkaniyet kurallarına uygunluk sağlanması ve sendika üyeliği esprisinin gereği olarak maddede değişiklik yapılması gerekli görülmüştür.

MADDE 36- GREV OYLAMASININ SONUCU

Fıkra/Bir : "Grev oylamasının sonucu dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakla belirtilir. Bu tutanağın bir nüshası grev kararı vermiş olan işçi sendikasına, bir nüshası işverene, bir nüshası Yetki Tesbit Kurumuna gönderilir. Dördüncü nüshası mahallin en büyük mülki amirliğinde saklanır."

GEREKÇE

" Yetki Tesbit Kurumu " nun oluşturulması sonucu maddenin, birinci fıkrasında yukarıdaki değişikliğin yapılması gerekli görülmüştür.

MADDE 37- GREV ve LOKAVTIN BAŞLAMASI

Grev ve lokavt kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren altı işgünü geçmedikçe uygulamaya konulamaz.

Grev ve lokavt kararının uygulanacağı gün ayrıca karşı tarafa yazılı olarak bildirilir. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer.

İşletme düzeyinde doğan menfaat uyuşmazlıklarıyla hak uyuşmazlıklarında, grev kararı işletmeye bağlı işyerlerinin tamamı veya bir kısmında, toplu iş sözleşmesinin kısmen de olsa uygulanmadığı işyerlerinin tamamında veya bir kısmında uygulanabilir.

GEREKÇE

Grev hakkının ve lokavt yetkisinin karara bağlanmasından itibaren belli bir süre içinde kullanılması mecburiyeti getirilmesi ve bu süre içinde kullanılmadığı takdirde düşeceğinin hükme bağlanması bu hakkın ve yetkinin özünü zedelemekte ve önemli bir kısıtlama niteliği taşımaktadır.

Sınırlandırmalardan kaçınmak için yeni düzenleme gereği duyulmuştur. Öte yandan işletme düzeyinde toplu iş sözleşmeleri sırasında doğabilecek menfaat ve hak uyuşmazlıklarında, grev kararının ve uygulanmasının işletmenin tümünde olacağı gibi, işletmeye dahil bir veya bir kaç işyerinde mümkün hale getirilmesi bakımından yukarıdaki değişiklik önerilmektedir.

MADDE 38- GREV ve LOKAVT UYGULAMASINDA İŞYERLERİNDEN AYRILMA ZORUNLULUĞU

Bir işyerinde grev ve lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerlerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin çalışmaları zor kullanıla/^{rak} engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş ve çıkışı engellemeleri yasaktır.

Greve katılmayan ve katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir.

Üretim ve satışa matuf olmamak üzere işyerindeki stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, işyeri için gerekli araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43 ncü madde hükümlerine uyulması şarttır.

GEREKÇE

Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş ve çıkışı engellemeleri tabiidir ki, kabul edilemez. Ancak işyeri önünde veya civarında topluluk teşkil etmelerinin de yasaklanması eşyanın tabiatına aykırı düşmektedir. Greve katılan yada lokavta maruz kalan işçilerin işyeri civarında toplanmaları, tabiyat şartlarına karşı korunmak için barınak yada çadır kurmaları tabiidir. Bu durumun yasaklanması grevin amacına uygun düşmemektedir.

Ayrıca, grevin etkili olabilmesi, işverenin ekonomik bakımdan zorlanabilmesi için işyerindeki stokların, sadece üretime ve satışa matuf olmayacak nedenlerle çıkartılması haklı görülebilmektedir. Ürünlerin ve hertürlü stokların işveren tarafından işyerinden çıkartılmasının engellenmesi için " satışa ve üretime matuf olmama " ölçüsü getirilmiştir.

MADDE 42- KANUNİ GREV ve LOKAVTIN HİZMET AKTİNE ETKİSİ

Fıkra/Beş: " Grev ve lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenmez. Bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak, taraflar toplu iş sözleşmesi yada ferdi hizmet akti ile aksini kararlaştırabilirler. "

GEREKÇE

Grev ve lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalan işçilere bu dönem için işveren tarafından ücret ve sosyal yardım ödenmemesi doğru ise de, toplu sözleşme hakkının özgürce kullanılabilmesi için fıkradaki " toplu iş sözleşmelerin ve hizmet akitlerine bunların aksine hüküm konamaz " şeklindeki yasaklamanın kaldırılması gerekli görülmüştür. Toplu pazarlık hakkının özgürce kullanılması da bunu gerektirmektedir.

MADDE 43- İŞÇİ ALMA VE BAŞKA İŞE GİRME YASAĞI

Fıkra/Son : " Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla hizmet aktinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler, başka bir iş tutamazlar. "

GEREKÇE

Mevcut maddenin son fıkrasında,grev ve lokavt dolayısıyla hizmet akdi askıda olan işçilerin başka bir işte çalışmaları halinde ihbarsız ve tazminatsız işten çıkarılmaları düzenlenmiştir. Bu müeyyide çok ağırdır. Grev hakkını kullanan yada lokavt uygulamasına maruz kalan işçinin başka işte çalışamayacağı kuralının getirilmesi ile yetinilmelidir. Çünkü aynı durumdaki bir işverenin başka bir iş yapmasını engelleyen herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. En azından eşitlik kuralları gereği maddenin son fıkrasındaki son cümlelerin metinden çıkarılması önerilmektedir.

MADDE 44- KANUNİ GREV VE LOKAVTIN KONUT HAKLARINA ETKİSİ

Fıkra/Bir : "İşveren,kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını isteyemez."

Fıkra/İki : "Bu konutlarda oturan işçiler,söz konusu süre içinde, konutları ile ilgili onarım,su,gaz,aydınlatma ve ısıtma masrafları ile önceden kararlaştırılmış kirayı işverene ödemek zorundadırlar."

GEREKÇE

Grev hakkının serbestçe kullanılması için işverenin konuttan çıkarma tehdidinde bulunması önemli engel teşkil etmektedir. Belli bir süre sonra konuttan çıkma greve katılan işçiler bakımından önemli bir caydırıcı unsur taşımaktadır. Bu sebeple madde yeniden düzenlenmiştir.

MADDE 45- KANUN DIŞI GREV ve LOKAVTIN SONUÇLARI

Kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaőtırılmaksızın yapılmıősa, böyle bir greve katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden işçilerin hizmet akitleri işveren tarafından, ihbar öneline uyulmaksızın feshedilebilir. Bu takdirde işçinin kıdem tazminatı hakkı saklıdır.

Kanun dışı bir grevin yapılması halinde, bu grev veya grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden işverenin uğradıőı zararlar, greve karar veren işçi sendikası, kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaőtırılmaksızın yapılmıősa, bu greve katılan işçiler tarafından karőılanır.

Kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler, böyle bir lokavtı yapan iőverenle olan hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmaksızın haklı sebeple feshedebilirler ve her türlü haklarını talep edebilirler. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ait hizmet aktinden doğan bütün haklarını bir iş karőılıőı olmaksızın ödemeye ve uğradıkları zararları tazmine mecburdur.

GEREKÇE

Kanun dışı bir grevin, sendika tarafından alınan bir kararla uygulanması halinde doğabilecek zararlardan kararı alan sendikanın sorumlu tutulması tabiidir. Bu durumda karara katkısı olmayan, prosedürü yürütmemiş bulunan işçilerin de zararlardan sorumlu kılınmaları haksız sonuç doğuracaktır. Ancak, kanun dışı grev, sendikanın kararı ile olmayıp işçilerin kendiliklerinden yaptıkları bir uygulamadan doğmakta ise bu takdirde işçilerin zararlardan sorumlu olacakları tabiidir.

Bu amaç doğrultusunda madde düzenlenmiştir.

MADDE 47- GREV HAKKININ ve LOKAVTIN KÖTÜYE KULLANILMASI

Fıkra/Bir: " Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev ve lokavt, taraflardan birinin başvurusu üzerine yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur."

GEREKÇE

Her grev ve lokavt uygulamasının, toplum zararına yada milli servetin kaybına yol açması doğaldır. Ancak bu sonucun, iyiniyet kurallarına aykırı davranış sonucu doğması engellenmeli fakat subjektif değerlendirmeye müsait bulunan -toplum zararı- -milli servet tahribi- ibareleri yasa metninden çıkarılmalıdır. Bu kriterler, esasen -iyiniyet kurallarını ihlâl etme- çerçevesinin içinde mevcuttur.

Bu nedenle madde değişikliği gerekli görülmüştür.

MADDE 48- GREV GÖZCÜLERİ

Kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanılmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, işyerinin giriş ve çıkış yerleri ile çevresine kendi üyeleri arasından, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu uyarınca tayin edilebilecek işyeri sendika temsilcisi adedi kadar grev gözcüsü koymaya yetkilidir.

Grev gözcüleri, 38 nci maddede belirtilen hususlar dışında işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar.

"Bu işyerinde grev vardır" ibaresinin dışında, grev yapılan işyeri çevresine afiş, pankart gibi ilân vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak yasaktır.

İşyeri önünde grevciler veya grev gözcüleri için işçiler yada işçi sendikası tarafından çadır hariç kulübe veya baraka gibi barındırma vasıtaları kurulamaz.

GEREKÇE

Grev gözcülerinin, görevlerini yerine getirebilmeleri için sayılarının yetersiz kaldığı, uygulamalardan görülmüştür. Grev gözcülerinin sayılarının artırılması gerekmektedir. Bu sayının işyeri sendika temsilcisi sayısı kadar olması da objektif bir ölçü sayılmıştır.

Grev uygulamalarında,işyerinden ayrılmak zorunda tutulan işçilerin işyerine yakın bir yerde toplanabilmeleri ve dayanışma içinde oldukları görünümü verebilmeleri,grevin amaçları arasındadır. Bu sebeple,iklim şartları dikkate alınarak grev nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda bulunan işçilerin yerine yakın bir yerde kurulacak bir çadır içinde toplanmaları engellenmemelidir. Greve katılan işçilerin haklılıklarını kamuoyuna duyurabilmeleri için de böyle bir görüntü içinde olmaları tabii karşılanmalıdır.

MADDE 51- GREV ve LOKAVTI SONA ERDİRME KARARI

Fıkra/Bir : " 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 Yetki Tesbit Kurumuna bildirilir ve mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilân edilir. Kanuni grev ve lokavt bildirim ve ilânın yapılması ile sona erer."

GEREKÇE

Yetki Tesbit Kurumunun oluşturulması sonucu değişiklik yapılmıştır.

MADDE 53- YÜKSEK HAKEM KURULUNUN KURULUŞU

Yüksek Hakem Kurulu :

- 1- Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından Yargıtay Hukuk Daireleri üyeleri arasından iki yıl süre için seçilecek üç üye,
- 2- Bakanlar Kurulunca aynı süre için atanacak iki üye,
- 3- Ankara Üniversitesi Hukuk ve Siyasal Bilgiler Fakültelerinin iş hukuku ve işletme ekonomisi kürsülerinden Dekanlıklarca belirlenecek birer üye,
- 4- işçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca aynı süre için seçilecek iki üye,
- 5- işveren konfederasyonlarından, en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca aynı süre için seçilecek iki üyeden,

oluşur.

İki yıl içinde seçilecek üyelerin yeniden seçilmeleri caizdir. Seçilen her üye için aynı sayıda yedek seçilir. Kurul Başkanı, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca Yargıtay Hukuk Daireleri üyeleri arasından seçilmiş bulunan en kıdemli hakimdir. Yüksek Hakem Kurulunu oluşturacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminde üç ay önce Adalet Bakanlığınca ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

GEREKÇE

Yüksek Hakem Kurulunun, gerçek anlamda " Hakem " görevi yapabilmesi için teşekkül tarzının değiştirilmesi ve tarafsız bir kurul haline getirilmesi çalışma hayatının düzenlenmesinde ve barışın sağlanmasında büyük önem taşımaktadır. Yasada belirtilen koşullarda toplu iş sözleşmelerini sonuçlandıracak tek organ (mecburi hakem) görevi de dikkate alındığında, bu kurulun tarafsız nitelikte oluşturulması kaçınılmaz görülmektedir.

Bu amaçla, Yüksek Hakem Kurulunun kimlerden ve ne sayıda üyelerden oluşacağı yeniden belirlenmiştir. İşçi-işveren-hükümet üçlüsünün bir denge içinde ve eşit sayıda temsil edilmesine dikkat edilmiştir. Kurulda bulunacak üç hakim, verilecek kararlarla varılacak sonuçların adil ve tarafsız olmasını sağlayacaktır. Bu suretle müessese amaca uygun bir çalışma şekline kavuşturulmuş olacaktır.

MADDE 53- YÜKSEK HAKEM KURULUNUN KURULUŞU

Yüksek Hakem Kurulu :

- 1- Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından Yargıtay Hukuk Daireleri üyeleri arasından iki yıl süre için seçilecek üç üye,
- 2- Bakanlar Kurulunca aynı süre için atanacak iki üye,
- 3- Ankara Üniversitesi Hukuk ve Siyasal Bilgiler Fakültelerinin iş hukuku ve işletme ekonomisi kürsülerinden Dekanlıklarca belirlenecek birer üye,
- 4- işçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca aynı süre için seçilecek iki üye,
- 5- işveren konfederasyonlarından, en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca aynı süre için seçilecek iki üyeden,

oluşur.

İki yıl içinde seçilecek üyelerin yeniden seçilmeleri caizdir. Seçilen her üye için aynı sayıda yedek seçilir. Kurul Başkanı, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca Yargıtay Hukuk Daireleri üyeleri arasından seçilmiş bulunan en kıdemli hakimdir. Yüksek Hakem Kurulunu oluşturacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminde üç ay önce Adalet Bakanlığınca ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

GEREKÇE

Yüksek Hakem Kurulunun, gerçek anlamda " Hakem " görevi yapabilmesi için teşekkül tarzının değiştirilmesi ve tarafsız bir kurul haline getirilmesi çalışma hayatının düzenlenmesinde ve barışın sağlanmasında büyük önem taşımaktadır. Yasada belirtilen koşullarda toplu iş sözleşmelerini sonuçlandıracak tek organ (mecburi hakem) görevi de dikkate alındığında, bu kurulun tarafsız nitelikte oluşturulması kaçınılmaz görülmektedir.

Bu amaçla, Yüksek Hakem Kurulunun kimlerden ve ne sayıda üyelerden oluşacağı yeniden belirlenmiştir. İşçi-işveren-hükümet üçlüsünün bir denge içinde ve eşit sayıda temsil edilmesine dikkat edilmiştir. Kurulda bulunacak üç hakim, verilecek kararlarla varılacak sonuçların adil ve tarafsız olmasını sağlayacaktır. Bu suretle müessese amaca uygun bir çalışma şekline kavuşturulmuş olacaktır.

MADDE 58- ÖZEL HAKEME BAŞVURMA

Fıkra/iki: "Menfaat uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa bundan sonra kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. "

GEREKÇE

Resmi Arabuluculuk müessesesinin yasadan çıkarılmış bulunması ve özel hakeme başvurma halinin grev ve lokavt hükümlerinin uygulanmaması durumunun ortadan kaldırılması düşünceleriyle maddenin ikinci fıkrasında yukarıdaki değişikliğin yapılması gerekli görülmüştür.

MADDE 59- RESMİ ARABULUCULUK TEŞKİLÂTI

Yürürlükten kaldırılmıştır.

GEREKÇE

Barışçı çözüm yolu olarak öngörülen "Resmi Arabuluculuk" uygulamada, beklenen sonucu sağlayamamış, uyuşmazlıkların çözümünde etkili olamamıştır.

Yasadaki resmi arabuluculukla ilgili prosedür hükümleri, sadece yerine getirilmesi zorunlu formalite olmaktan öte fayda sağlamamaktadır.

Hem zaman kaybını hemde taraflar için yüksek nisbette mali külfetlere yol açtığı gözlenen bu teşkilâtın yasa metninden çıkarılması gerekli görülmektedir.

MADDE 65- YÜKSEK HAKEM KURULU ve YETKİ TESBİT KURUMU TÜZÜĞÜ

Yüksek Hakem Kurulu ile Yetki Tesbit Kurumunun çalışma usul ve tarzı ile çalışmasına ve hizmetlerin yürütülmesine ilişkin esaslar, Yüksek Hakem Kurulu başkan ve üyeleri, Yetki Tesbit Kurumu başkanı ve görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar, naip, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri bir tüzükle düzenlenir.

GEREKÇE

Yasa ile oluşturulması düşünülen yeni müesseseler nedeniyle madde değişikliği zorunlu görülmektedir.

MADDE 69- RESMİ ARABULUCUNUN SORUMLULUĞU

Yürürlükten kaldırılmıştır.

GEREKÇE

Resmi Arabuluculuk müessesesinin, diğer maddelerdeki gerekçeler doğrultusunda yasadan çıkarılması öngörüldüğünden 69 ncü maddesinin de yürürlükten kaldırılması gerekmiştir.

MADDE 70-KANUN DIŞI GREV ve LOKAVT

Fıkra/Üç : " Grev ve lokavt kararı alınmasında gerçekleşmeyen şartlar yalnızca süre veya tebligata ilişkin ise yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza yarından dört bire kadar indirilir. "

Fıkra/Son: Yürürlükten kaldırılmıştır.

GEREKÇE

Sadece süre yada tebligat hatası yüzünden ağır cezaya mahkum edilme, cezanın adilliğı ilkesine aykırıdır.

Öte yandan greve katılanlar, sendikanın yaptığı eksiklik ve hatadan haberdar olamayacakları gibi, işçilerin bu konuda sendikaların işlemlerini denetleme ve düzeltme hakkını haiz olmamaları sonucu cezalandırılmaları adil sayılamaz.

Bu nedenle son fıkranın yürürlükten kaldırılması gerekli görölmektedir.

MADDE 72- YASAK HALLERİNDE GREV ve LOKAVT

Fıkra/Üç : Yürürlükten kaldırılmıştır.

GEREKÇE

Grev kararı almak durumunda bulunmayan, alınacak grev kararında doğrudan ve kişisel etkisi ve sorumluluğı olmayan, grev kararını almak yetkisine sahip sendika yöneticilerine talimat verme veya onları denetleme pozisyonunda bulunmayan işçinin hapis cezası ile cezalandırılması, " cezalarda illiyet bağı bulunması " kuralına aykırıdır.

İşçi, sadece üyesi bulunduğu sendikanın aldığı kararları yerine getirmek durumundadır.

Bu nedenle maddenin üçüncü fıkrasının kaldırılması önerilmektedir.

MADDE 73- KARARLARA TESİR MAKSADIYLA KANUN DIŞI GREV ve LOKAVT

Yürürlükten kaldırılmıştır.

GEREKÇE

Madde düzenlemesinde suç sayılan fiiller bu yasanın düzenleme konusu dışındaki hususlardır.

Yasanın 25 nci maddesinde hangi hallerin kanun dışı grev ve lokavt sayılacağı, bu hallerin yasak olduğu ve cezası belirtilmiştir.

Yasaya göre, kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevler, siyasi amaçlı grevler, genel grev, dayanışma grevi, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanacağı açıktır. 73 ncü maddede sayılan haller de yasanın 25 nci maddesinde öngörülen çerçeveye içerisine giren durumlar olacağından ve aynı fiil için iki ayrı yaptırım uygulamasına yol açabileceğinden maddenin kaldırılması gerekli görülmüştür.

MADDE 74- DEVLETİN ŞAHSIYETİNE KARŞI GREV ve LOKAVT

Yürürlükten kaldırılmıştır.

GEREKÇE

73 nci maddenin kaldırılması ile ilgili ileri sürdüğümüz gerekçe, 74 ncü madde içinde geçerlidir.

Çünkü 74 ncü madde de suç sayılan fiiller hakkında genel hükümlere göre ceza uygulanmaktadır.

Ayrıca 73 ncü maddenin kaldırılması halinde 74 ncü maddenin de uygulama kabiliyeti kalmayacaktır.

Bu nedenlerle maddenin yürürlükten kaldırılması gerekli görülmüştür.

- EK MADDE 1- Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içinde, işverenler ve işçi sendikalarınca evvelce Çalışma Bakanlığına verilmiş bulunan işçi ve üye sayılarını tevsike dair tüm belge ve bilgiler Yetki Tesbit Kurumuna devrolunur. Keza, Çalışma Bakanlığı tarafından faaliyete geçirilmiş yada geçirilecek olan bilgi işlem faaliyetini yürütecek hertürlü makina ve cihazlar ile döküman aynı süre içerisinde Yetki Tesbit Kurumuna devrolunur.
- EK MADDE 2- Bu kanunun 67 nci maddesine göre bütçeye konulacak ödenekte, Yetki Tesbit Kurumunun kuruluş, kadro ve faaliyetlerini karşılayacak giderler de nazara alınır.

1475 SAYILI İŞ KANUNU
İLE İLGİLİ
DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ

MADDE 5- İSTİSNALAR

Aşağıda belirtilen hususlarda bu kanun hükümleri uygulanmaz.

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
 2. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
 3. Ev hizmetlerinde,
 4. 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında,
 5. Rehabilite edilenler hakkında,
- Şu kadar ki;
- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde, gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme, boşaltma ve dalgıçlık işleri,
 - b) Havacılığın bütün tesislerinde yürütülen işler,
 - c) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilatı durumunda olan park ve bahçe işleri,
 - d) Kaloriferli konut kapıcıları ile, çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,
 - e) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsilleri ile ilgili işler.

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

1475 SAYILI İŞ KANUNU
İLE İLGİLİ
DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ

MADDE 5- İSTİSNALAR

Aşağıda belirtilen hususlarda bu kanun hükümleri uygulanmaz.

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
 2. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
 3. Ev hizmetlerinde,
 4. 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında,
 5. Rehabilite edilenler hakkında,
- Şu kadar ki;
- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde, gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme, boşaltma ve dalgıçlık işleri,
 - b) Havacılığın bütün tesislerinde yürütülen işler,
 - c) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilatı durumunda olan park ve bahçe işleri,
 - d) Kaloriferli konut kapıcıları ile, çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,
 - e) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsilleri ile ilgili işler.

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

GEREKÇE

Demokratik bir ülkede, demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile varlığının iddia edildiği yada en azında varlığının tesisine çalışıldığı bir ülkede, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının istatistiklerine göre aşağı yukarı 120.000'e varan ve bu miktarın % 97'sinin kamu sektöründe çalıştığı kabul edilen Tarım işçilerinin 1475 sayılı Yasa kapsamına alınmamış bulunması, rejimimizin en büyük eksiklikleri arasında gözükmektedir.

Bugün ülkemizde yapılmakta olan tarımın sanayii ağırlıklı olduğunda, Tarımda kullanılan alet edavat ve ilâçların ve bunların getirmiş bulunduğu tekniğin eskilerde kalan tarım işi ile ilgisinin olmadığı kimsenin tereddüdü bulunmamaktadır. Bu yönü ile tarım ve sanayi arasında sıkı bir bağın bulunduğu, modern tarım açısından kabulü gerekmektedir.

Anayasamızın 49.maddesinde "...Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak çalışmayı desteklemek..." için gerekli tedbirleri alır ifadesine yer vermiştir.

Bu ifadeye rağmen, değil hayat seviyesini yükseltmek, işçi olarak kabul edilmek ve bu sıfatın verdiği imkânları kullanmak açısından halen yasal güvenceye kavuşturulmamış Tarım işçilerinin mevcudiyeti Anayasamızın öngördüğü yukarıda belirtilen esas maddeye aykırılık teşkil eden nadir bir örnektir.

Bilindiği üzere 01 Nolu Tarım İşkolunda istihdam olunun Tarım işçileri 1475 sayılı Yasanın 5/2 maddesi ile yasa kapsamı dışında bırakılmışlardır.

Diğer taraftan yine aynı yasanın, aynı maddesinin:

(c) bendinde, "Tarım sanatları ile tarım aletleri makina ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler"

(ç) bendinde, "Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri"

(d) bendinde, "Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilatı durumunda olan park ve bahçe işleri "yasa kapsamında mütalââ edilmiş, buralara yasanın uygulanabileceği hükmü getirilmiştir.

GEREKÇE

Demokratik bir ülkede, demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile varlığının iddia edildiği yada en azında varlığının tesisine çalışıldığı bir ülkede, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının istatistiklerine göre aşağı yukarı 120.000'e varan ve bu miktarın % 97'sinin kamu sektöründe çalıştığı kabul edilen Tarım işçilerinin 1475 sayılı Yasa kapsamına alınmamış bulunması, rejimimizin en büyük eksiklikleri arasında gözükmektedir.

Bugün ülkemizde yapılmakta olan tarımın sanayii ağırlıklı olduğunda, Tarımda kullanılan alet edavat ve ilâçların ve bunların getirmiş bulunduğu tekniğin eskilerde kalan tarım işi ile ilgisinin olmadığı kimsenin tereddüdü bulunmamaktadır. Bu yönü ile tarım ve sanayi arasında sıkı bir bağın bulunduğu, modern tarım açısından kabul gerekmektedir.

Anayasamızın 49.maddesinde "...Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak çalışmayı desteklemek..." için gerekli tedbirleri alır ifadesine yer vermiştir.

Bu ifadeye rağmen, değil hayat seviyesini yükseltmek, işçi olarak kabul edilmek ve bu sıfatın verdiği imkânları kullanmak açısından halen yasal güvenceye kavuşturulmamış Tarım işçilerinin mevcudiyeti Anayasamızın öngördüğü yukarıda belirtilen esas maddeye aykırılık teşkil eden nadir bir örnektir.

Bilindiği üzere 01 Nolu Tarım İşkolunda istihdam olunun Tarım işçileri 1475 sayılı Yasanın 5/2 maddesi ile yasa kapsamı dışında bırakılmışlardır.

Diğer taraftan yine aynı yasanın, aynı maddesinin:

(c) bendinde, "Tarım sanatları ile tarım aletleri makina ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler"

(ç) bendinde, "Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri"

(d) bendinde, "Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilatı durumunda olan park ve bahçe işleri "yasa kapsamında mütalââ edilmiş, buralara yasanın uygulanabileceği hükmü getirilmiştir.

Bu düzenleme neticesinde, bir tarım işyerinde yada işletmesinde, tarım işçisi olmasına rağmen 1475 sayılı Yasaya tabi olan ve de olmayan gibi bir ikilem ortaya çıkmaktadır. Yine öyle tarım işyerleri bulunmaktadır ki, Tarım işyeri olmasına rağmen tüm çalışanları yasa kapsamındadır.

İşkolunun bütünlüğü nazara alındığında, aynı işkolunda çalışan bir kısım işçinin yasadaki istifade etmesi, diğer bir kısım işçinin yasa dışında mütalaa görmesi, geniş anlamı ile Anayasada yer alan ve 10.maddede ifadesini bulan "Kanun önünde eşitlik" ilkesinde aykırılık teşkil etmektedir kanaatindeyiz.

Getirilen yeni düzenlemeler doğrultusunda Tarım işçisinin İş Yasası kapsamına alınmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Nitekim son asgari ücret belirlenmesinde Tarım ve Sanayi Asgari Ücreti, yasadaki ayırıma rağmen aynı oranda tespit olunmuş, yine 20 Nisan 1989 tarihinde 20145 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 12/4/1989 kabul tarihli 3528 sayılı Kanunla getirilen ek üç madde ile 1475 sayılı Yasanın:

Ücret Tanımı başlığını taşıyan 26.Maddesinin,

Ücretin Saklı Kısım başlığını taşıyan 28.Maddesinin,

Zarar Karşılığı Kesinti başlığını taşıyan 31.Maddesinin,

Ücret Kesintisi başlığını taşıyan 32.Maddesinin,

tarım işyerlerinde de uygulanacağı hükümleri getirilmiş bulunmaktadır.

Açıklanan nedenlerle, Tarım ve Orman işçileri için müstakil bir kanun çıkarılması yerine mevcut İş Yasasının 5 nci ve ilgili diğer maddelerinde yapılacak değişikliklerle tarım ve orman işçilerinin İş Yasası kapsamına alınması uygun görülmektedir.

Bu suretle çalışma hayatı ile ilgili yasaları dağınıklıktan kurtarmak, uygulamada çalışanlar bakımından yeknesaklık sağlamak gerekli görülmektedir.

Bu düşüncelerle, 5 nci maddenin yukarıdaki şekilde değiştirilmesi önerilmektedir.

MADDE 6- SANAYİ, TİCARET ve TARIM İŞLERİ

I- Bu Kanun'un 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 sınai 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,
- i) Karada taşıma işleri,
- ı) Göl ve akarsularda insan veya eşya, hayvan taşıma işleri,
- j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri,
- k) Basımevlerinde yapılan işler,

II- Bu Kanun uygulanması bakımından ticaretten sayılan işler şunlardır:

- a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvanı veya sınai ürün ve malların alımı ve satımı işleri,
- b) Bankacılık gibi para tedavülü ile ilgili işler, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,
- c) Denizlerde çalışan su ürünleri müstahsilleri ile ilgili işler.

III- Bu Kanun'un uygulanması bakımından tarımdan sayılacak işler:

1-a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz ağaç, ağaçcık, omca, tohum, fide, fidan, sebze ve tarla ürünleri, yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır-mera, toprak ve su korunması işleri,

b) Orman yetiştirme, amenajman, bakım, her türlü koruma ve erozyonun kontrolü işleriyle orman ürünlerinin istihsalı ve bunların rampa ve ara depolara nakil, tasnif ve istif işleri, milli parkların yapım, bakım ve geliştirilmesi işleri,

c) Her türlü iş ve irat hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzeri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması işleriyle, hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleri,

ç) Kara ve su avcılığı ve bu yolda elde edilen ürünlerin saklanması, taşınması ve üretilmesi işleri (Deniz İş Kanunu hükümleri saklıdır)

2- Aşağıda gösterilen işler de bu Kanun'un uygulanmasında tarım işle-
rinden sayılır :

a) İşyerlerindeki tarım ve orman hizmetleriyle ilgili her çeşit yolların yapım ve bakım işleri,

b) Tarım ve orman hizmetleriyle ilgili olarak arazide yapılan etüd, proje, plân, harita ve tahdit işleri,

c) Herhangi bir tarım ve orman işlerinde elde edilen ürünlerin bu işyerinin imkanlarıyla taşınması, saklanması, dükkan veya mağaza açmaksızın yapılan satış işleri,

ç) Tarım ve orman işyerlerinin bünyesinde kurulan tarım ve orman ile ilgili büro işleri,

d) Tarım ve orman işyerlerinde elde edilen ürünleri değerlendirmek üzere kendi bünyelerinde kurulan imalâthanelerde yapılan tarım ve orman sanatlarına ait her türlü işler,

e) Tarım ve orman işletmelerinde yapılan diğer tarım ve orman işleri ile orman ürünlerinin satış depolarına nakil, tasnif ve istif işleri.

IV- Yukarıda yazılı işler dışında kalan başka bir işin Kanun'un uygulanması bakımından sanayi, ticaret ve tarım işlerinden sayılıp sayılmamasını belirtmeye Çalışma Bakanlığı yetkilidir."

GEREKÇE

Tarım ve orman işlerinde çalışan işçilerin 5 nci madde de yapılan değişiklikle yasa kapsamına alınmış olması sonucu, ilgisi nedeniyle 6 ncı maddenin yukarıdaki şekilde değiştirilmesi gerekli görülmektedir.

MADDE 8- SÜREKLİ, SÜREKSİZ ve MEVSİMLİK İŞLER

Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir.

Tarımda;

Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren ve işyerinin her zamanki işlerinden sayılmayan işlere süreksiz, süresi ne olursa olsun nitelikleri bakımından yapılması mevsimlere bağlı bulunan ve yine nitelikleri gereği yılın belirli bir zamanında yürütülen işlere mevsimlik iş denir.

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

Mevsimlik işler için yapılacak hizmet akitleri, işin sona ermesiyle askıya alınmış olur. Sonraki dönemde işçinin işe alınmaması halinde akdin sona erdiği tarih, işçinin yeniden işe başlatılmadığı tarihtir."

GEREKÇE

Tarım ve orman işlerinde çalışan işçilerin yasa kapsamına alınmak istenmesinin doğal sonucu olarak ve tarım işlerinin özelliği dikkate alınarak yukarıdaki değişikliğin yapılması gerekli görülmektedir.

MADDE 9- YAZILI AKİT

Ek/Fıkra : "İş ve işçi Bulma Kurumu aracılığı ile tarım işlerine toplu olarak yerleştirilen işçilerle yapılacak yazılı akitlerde Kurum'un yetkili memurları gözlemci olarak bulunur ve bu sıfatla akdi imzalarlar. Sözü edilen akitlerin birer örneği Bölge Çalışma Müdürlüğünde saklanır. "

GEREKÇE

Tarım işkolunda, özellikle pamuk toplama, zeytin toplama, tütün ve çapalama işlerinde uygulanan "elçi" "dayı" ve sair nam altında çalışan kimseler aracılığıyla işçi yerleştirme ve iş bulma uygulamasında işçinin sömürüldüğü bilinen bir gerçektir.

Bunun ıslahı için yukarıdaki fıkranın 9 ncü maddeye eklenmesi gerekli görülmektedir.

MADDE 12- DENEME SÜRESİ

Sürekli hizmet akitlerinde deneme süresi en çok bir aydır. Ancak bu süre toplu iş sözleşmeleriyle üç aya kadar uzatılabilir.

Tarım işlerinde yapılan sürekli hizmet akitlerinde deneme süresi en çok 15 gündür. Ancak, bu süre toplu iş sözleşmeleriyle bir aya kadar uzatılabilir.

Deneme süreleri içinde taraflar hizmet aktini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler. Ancak, işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

GEREKÇE

Tarım işçilerinin yasa kapsamına alınmış olması ve tarım işlerinin arzettiği özellik dikkate alınarak, maddenin yukarıdaki biçimde değiştirilmesi uygun görülmektedir..

MADDE 13- SÜRESİ BELİRLİ OLMAYAN AKİTLERİN FESHİ

Süresi belirli olmıyan hizmet akitlerinin feshi beyanı ancak bildirim önelinin bitiminde ilişkiyi sona erdirir. Bu fesih aşağıdaki hükümlere tabidir.

Feshe karşı işçiyi koruyan hükümlerden kurtulmak amacıyla yapılan veya bu amaç belirlenmese dahi bir defadan fazla yenilenen belirli süreli hizmet akitleri de sürelerinin bitiminde ancak aynı hükümlere uyularak sona erdirilebilir.

A) Akdin feshinde aşağıdaki önellere uyulur.

- a- Altı aydan az süren ilişkilerde iki hafta,
- b- Altı aydan bir buçuk yıla kadar süren ilişkilerde dört hafta,
- c- Bir buçuk yıldan üç yıla kadar süren ilişkilerde altı hafta,
- d- Üç yıldan altı yıla kadar süren ilişkilerde sekiz hafta,
- e- Altı yıl ve daha fazla süren ilişkilerde on hafta,

Bu öneller asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

İşveren, işçinin ihbar önelllerine ilişkin haklarını peşin vererek bu sürede işçiyi çalıştırmayabilir. Her halde akit, önelin bitiminde sona ermiş sayılır.

B) İşveren yazılı fesih beyanında, dayandığı yeterli fesih sebebini göstermek zorundadır.

İşçi, fesih beyanında sebep gösterilmediğini veya gösterilen sebebin yeterli olmadığını ileri sürerek iş mahkemesinden feshin geçersizliğine karar verilmesini isteyebilir. Bu istem, fesih beyanının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde yapılmazsa, müracaat hakkı düşer. İşçinin feshe dayalı olan ve olmıyan diğer hakları saklıdır.

Feshin yeterli sebebe dayandığını isbat yükünü işverene aittir.

Yeterli sebep, münhasıran hizmet ilişkisine dayanan sebeplerdir.

Aşağıdaki durumlar fesih için yeterli sebep teşkil edemez.

- a- İşçinin sendikaya üye olması veya olmaması,
- b- İşçinin iş saatleri veya işyeri dışında veya işverenin muvafakatı ile iş saatleri içinde işçi teşekküllerinin faaliyetlerine katılması,
- c- İşçinin işçi teşekkülünü veya işçileri temsil etmesi,

- d- işçinin kötü niyetli olmadan işveren aleyhine şikâyetle bulunması, dava açması, kanuni mercilere başvurusu,
- e- işçinin ırkı, rengi, cinsiyeti, mali durumu, aile yükümlülükleri, dini, siyasi düşüncesi,
- f- işçinin gebeliği veya gebelik ve doğum sebebiyle kanuni süreyi onaltı hafta aşmayan bir sürede işe gelmemesi,
- g- işçinin, kaza ve hastalık sebebiyle onaltı haftadan az süre işe devam edememesi,
- h- işçinin kendisine atfedilemeyecek sebeplerle ve kusura dayanmayan verim düşüklüğü veya işin aksaması ;

C) Feshin yeterli bir sebebe dayanmaması halinde hakim, fesih beyanının geçersizliğine karar verir.

Hakim, geçersizlik kararında, işverenin işçiye iş vermemesi veya işçinin kendi arzusu ile işe dönmemesi halinde işverenin ödeyeceği tazminatın miktarını belirtir. Kesinleşen kararın tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işyerine başvurmayan işçi tazminatı seçmiş sayılır. İşe başlamak üzere başvuran işçiye, fesih beyanı tarihinden işe başlamak üzere başvurduğu tarihe kadar geçen süreye ait mali hakları işverence ödenir.

Hükmedilecek tazminat, işçinin işten çıkartıldığı tarihten itibaren mahrum kaldığı mali haklarla, karar tarihinden itibaren yeni bir iş bulması için geçeceği düşünülen süreye ilişkin haklarının tutarına eşit olacaktır. Tazminat tutarından, işçinin başka bir işte çalışarak kazandığı veya kazanmaktan kasten kaçındığı miktar indirilir.

D) Fesih sebebi yeterli olmakla beraber öncellere uyulmamışsa, işçinin uyulmayan önele ilişkin tüm mali hakları işverence ödenir.

E) Feshin (B) bendinin (a-b-c-d-e-f-g-h) fıkralarında sayılan sebeplere dayandığının tesbiti halinde (C) bendine göre hükme dilecek tazminat üç katına çıkartılır. Herhalde bu tazminat, işçinin bir yıllık mālî haklarının tutarından az olamaz.

GEREKÇE

İş Hukuku'nun ortaya çıkmasını gerekli kılan evrensel nitelikteki nedenlerin başında, devletin toplumsal niteliğinin önem kazanması ve güçsüzün yanında, onun haklarını korur duruma gelmesidir.

İş Hukukunun kurallarını ortaya koyan iş yasaları da güçsüzün güçlü karşısındaki haklarını koruyabildiği ve güvence altına alabildiği ölçüde çağdaştır ve toplumsal huzuru sağlayıcıdır.

İş Kanunlarımızı bu anlamda değerlendirirsek, özellikle hizmet akdinin sona ermesini düzenleyen hükümler bakımından Anayasa'daki sözleşme özgürlüğünün, çalışma hak ve ödevi aleyhine korunduğu görülür. Gerçekten, çalışma herkesin hakkı ve ödeviyse iş bulmuş kişilerin işsiz duruma getirilmeleri için nesnel, haklı nedenler ve kaçınılmaz zorunluluklar olmalıdır. Bunun dışındaki nedenlerle hizmet akdinin sona erdirilebilmesi olanağı sözleşme özgürlüğünün keyfi olarak kullanılması anlamına gelir. Anayasamız böyle bir kullanımı öngörmemiştir.

Bu yaklaşımla İş Kanunu'nun 13, 17 ve 24 ncü maddeleri hizmet akdinin sona erdirilmesini, herkesin sahip olduğu Anayasa buyruğu gereği olan çalışma hak ve ödevinin keyfi olarak sona erdirilmesine olanak bırakmayacak biçimde yeniden düzenlenmesi zorunlu görülmektedir.

Bu düzenleme çağdaşlaşma yolunda sık sık örnek gösterdiğimiz gelişmiş batı demokrasilerinde uzun süreden beri uygulanan, artık tartışması yapılmayan, benimsenmiş kurallardır.

İstihdam güvencesinin hayata geçirilmesi, işverenin keyfi davranışlarına son verilebilmesi ve işçi/işveren arasındaki ilişkilerde yargı denetiminin hakim kılınması amacıyla 13 ncü maddenin değiştirilmesi gerekli görülmektedir.

Bu değişiklikle işçi/işveren tarafının adaletli ortam içinde çalışmaları sağlanmış olarak bunun sonucu çalışma barışı ve iş huzuru önemli ölçüde gerçekleşebilecektir.

MADDE 14- KIDEM TAZMİNATI

Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından,

2. İşçi tarafından,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı bulundukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya işçinin herhangi bir neden sonucu ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin fasılalarla da olsa 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. İşyerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. İşlemiş kıdem tazminatından her iki işveren müştereken ve müteselsilen sorumludur. Ancak işverenler arasındaki devir sözleşmesinde kararlaştırılan esaslar saklıdır.

İşçinin birinci bendin 4 ncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu 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 yada değişik kamu kuruluşlarının geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malûllük aylığına yada toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarının geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluş işverenince kıdem tazminatı ödenir.

MADDE 14- KIDEM TAZMİNATI

Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. işveren tarafından,

2. işçi tarafından,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı bulundukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya işçinin herhangi bir neden sonucu ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin fasılalarla da olsa 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. İşyerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. İşlemiş kıdem tazminatından her iki işveren müştereken ve müteselsilen sorumludur. Ancak işverenler arasındaki devir sözleşmesinde kararlaştırılan esaslar saklıdır.

İşçinin birinci bendin 4 ncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu 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 yada değişik kamu kuruluşlarının geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malûllük aylığına yada toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarının geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluş işverence kıdem tazminatı ödenir.

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

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 ncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için birden fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez. Ancak, evvelce bir kıdem tazminatı alınmış ise, işçinin tüm hizmetleri nazara alınarak bu maddeye göre hesap edilecek kıdem tazminatından evvelce ödenen miktar indirilerek kalanı ödenir.

Kıdem tazminatının hesaplanması son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde ise son bir 'yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretlerine 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.Maddede düzenlenen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabının 26.maddenin 1.fıkrasında yazılı ücrete ilâveten 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 akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

İşçinin ölümü halinde, yukarıdaki hükümlere göre doğan tazmin hakkı, kanuni mirasçılarına ödenir.

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

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

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

GEREKÇE

İşçi hakları bakımından hayati önem taşıyan Kıdem Tazminatı müessesesine vücut veren kanun maddesinin düzenlenmesi sırasında iş hukukunun genel ilkelere riayet edilmediği açıktır. Özellikle "hizmetlerin birleştirilmesi" sırasında mevcut düzenlemenin hak kaybına yol açtığı bilinmektedir. Kamu sektöründe, ister rızası ile ister rızası dışında, istihdam statüleri değişikliğe uğrayan işçilerin tüm hizmetlerinin değerlendirilmesi- esası benimsenmelidir.

2320 sayılı yasa bu sosyal görüşten hareketle yeni bir düzenleme getirmiş ise de, bir sonraki fıkrada "yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet aktinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz." hükmünü vaz ederek tüm hizmetlerin birleştirilerek kıdem tazminatı süresinin hesap edilmesi temel ilkesi sarsılmıştır.

Amaç, tüm hizmetlerin değerlendirilmesidir. Memurluk ve işçilik statüsünde geçirilmiş hizmetlerin birleştirilir hale getirilmesi yolu ile eşitlik sağlanmasıdır.

Memur bakımından hizmet ilişkisinin feshi sözkonusu değildir. Memur, istifaen ilişkiye son verebilir. Mevcut düzenlemede bu takdirde hizmetlerin birleştirilerek değerlendirilmesine müsaittir. Ancak, aynı imkan işçilere tanınmamıştır. Eşitlik ilkesini bozan bu duruma son verebilmek için, sözkonusu fıkranın madde metninden çıkartılması zaruri görülmüştür.

İş hukukunun genel ilkelerinden birisi de, yasalarla işçi lehine "asgari" şartların belirtilmesi, "azami" hat için bir sınır konulmamasıdır. Nitekim Yargıtay, çeşitli kararlarında, "İş Kanununa ait hükümlerin kural olarak nisbi nitelikte emredici hükümler olduğunu, iş kanununda öngörülen hakların işçi için asgari olup "taban" teşkil edeceğini, bu tabanın üstüne çıkılabileceğini ve fakat altına inilemeyeceğini, kamu düzeninin sınırlayıcı etkisinin sadece işveren için sözkonusu olabileceğini, tarafların toplu iş sözleşmesi ya da hizmet akdi ile işçi yararına olarak kanundakinden farklı hükümler koymalarının caiz ve geçerli olacağını" belirtmiştir.

Türk iş hukukuna hakim görüş, iş kanunlarında yer alan hükümlerin emredicilik karakterinin, işçi yönünden mutlak olmayıp nisbi olduğudur. Kanunla tesbit edilen sınırın altına inilemez ve fakat işçi yararına üstüne çıkılması mümkündür.

Bu temel ilkeye rağmen 2320 sayılı yasa, kıdem tazminatında "asgari" yi değil, "azami" yi gösterme yolunu seçmiştir. Kıdem tazminatına tavan getirme düşüncesi işçi hakları bakımından tehlikelidir ve Anayasa ile teminat altına alınmış toplu sözleşme düzenini ve akit serbestisi ilkesini ortadan kaldırmaya yöneliktir. Bu nedenle kıdem tazminatı için öngörülen "tavan" sınırlandırılmasının kaldırılması yerinde görülmüştür.

Mevcut maddede -işçinin ölümü- kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren sebep olarak belirtilmiş ise de, uygulamada Yargı kararları, özellikle, iş kazası sonucu ölümlerde işçinin kusurlu olması halinde kıdem tazminatına hak kazanamama sonucu doğuracak şekilde yönlenmektedir. İş kazası sonucu bile olsa ölüm olayı, başlı başına kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren sebep olma niteliğini zedelemek için maddeye bir açıklık getirilmiştir.

MADDE 16- İŞÇİNİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI

Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akidlerinde işçi, aşağıda yazılı hallerde, dilerse akdi sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini 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) işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa,

II- Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri :

a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerde işveren işçiyi yanıltırsa,

b) işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suçu işlerse yahut işçi hakkında şeref ve hay-siyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa,

c) işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez veya ödenmezse,

c) 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 karşılanmazsa, yahut iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa; (sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla)

e) işveren, işyerinde işçinin ikazlarına rağmen iş güveni, iğini sağlayıcı önlemleri almazsa,

III- Zorlayıcı sebepler :

"işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa"

IV- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

V- Bağlı bulundukları kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya, malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla, sona erdirmelerde.

GEREKÇE

İşçi/işveren ilişkilerinde işçinin ekonomik, sosyal ve kültürel hakları ile ahlâki değerlerin korunması için maddenin yukarıdaki şekilde değiştirilmesi gerekli görülmüştür.

MADDE 17- İŞVERENİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI

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

I. Sağlık Nedenleri :

a) İşçinin hastalığı, analığı veya sakatlığı nedeniyle devamsızlığının Sosyal Sigortalar Kanunu'nun iş kazası ve meslek hastalıkları veya hastalık ve analık sigortası hükümlerine göre tedavisi için öngörülen süreleri aşması,

b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşamayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması halinde, iş akdi askıya alınmakla birlikte (a) bendinde belirtilen tedavi süresinin bitmesinden sonra,

II. Ahlâk 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 söyliyerek işçinin işvereni yanıltması,

b) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine yazılı olarak hatırlatıldığı halde yapmaması,

c) Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeniyle işçinin işyerinde 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmiyen bir suç işlemesi,

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

e) İşçinin (c) bendi dışındaki bir suçtan dolayı gözaltına alınması veya tutuklanması hali dışında, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,

f) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri 3 aylık ücretinin tutarı ile ödemeye-meyecek derecede hasara veya kayba uğratması.

GEREKÇE

16 ncı maddede yapılan değişiklikle uygunluk sağlanması ve işverenin objektif ölçülere dayanmayan hallerde fesih hakkının sınırlandırılması düşüncesiyle maddenin yukarıdaki şekilde değiştirilmesi gerekli görülmüştür.

MADDE 24- İŞTEN ÇIKARMANIN SONUCU

" İşverenler ekonomik ve teknik zorunluluklar nedeniyle toplu olarak veya kısa aralıklarla 10'dan az olmamak üzere işyerindeki işçi sayısının onda biri veya daha fazla işçiyi işten çıkarmak istedikleri takdirde, durumu işçileri çıkarmadan en az 1 ay önce ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne ve iş ve işçi Bulma Kurumuna gerekçeleriyle birlikte yazılı olarak bildirmek ve izin almak zorundadırlar. İşverenler bu madde gereğince yapacakları fesihlerde 13 ncü madde hükümlerine uymak zorundadırlar.

Bölge Çalışma Müdürlüğünce işverenin ileri sürdüğü gerekçelerin doğru olup olmadığı işyerinde yapılacak inceleme ile saptanır. İzin isteği bu inceleme sonucuna göre gerekçeli olarak kabul ya da red edilir.

Bölge Çalışma Müdürlüğünün kararına karşı işçi ve işverenler iş Mahkemesine başvurabilirler.

Bu suretle işten çıkarılan işçilerin akdin feshinden doğan hakları saklıdır. Topluca işten çıkarılan işçiler, işyerine yeniden işçi alınmaya başlandığında başvurmaları şartı ile öncelikle işe alınırlar.

Bu maddeye aykırı hareket eden işverenler hakkında 13 ncü madde hükümleri uygulanır."

GEREKÇE

İstihdam güvencesi sağlamak, toplu işçi çıkarmalarını keyfilikten kurtarmak ve idari makamların, işveren tasarruf üzerinde denetimlerini kurarak haksızlıkları önlemek düşüncesiyle maddenin yukarıdaki şekilde değiştirilmesi uygun görülmüştür.

MADDE 33- ASGARI ÜCRET

Hizmet aktiyle çalışan hertürlü işçi ile gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzeltilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, Asgari Ücret Tesbit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri her yıl başında tesbit edilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tesbit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü, İşçi Sağlığı Genel Müdürü, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Daire Başkanı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü, Devlet Plânlama Teşkilatından konu ile ilgili Daire Başkanı ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik işkolları 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 katılmasıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verilir. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çokluk sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girer.

Asgari ücret, tüm işçiler için ülke düzeyinde aynı miktar olarak belirlenir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonunca belirlenecek ücret işçiye net olarak ödenir. Asgari ücret vergiden muaftır.

Asgari ücretin tesbiti sırasında işçi, eşi ve üç çocuğu olan bir aile olarak kabul edilir ve bağımlılık faktörü hesaplamasında bu sayı esas alınır.

Komisyonun çalışma şekli, asgari ücretin tesbiti sırasında uygulanacak esaslar ile Başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Maliye Bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde ayrı bir büro kurulur.

GEREKÇE

Asgari ücret, işçinin ailesi ile birlikte insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyi içinde yaşamasını sağlayacak temel ve kutsal bir ücrettir.

Bugüne kadarki uygulamalarda görülen asgari ücretin, -sefalet ücreti- olmaktan çıkarılması, ekonomik model gereği ve enflasyonist uygulamalar karşısında her yıl belirlenmesi, asgari hayat düzeyi kurmayı amaçlayan asgari ücretten vergi kesilmemesi, tüm çalışanlar için ülke düzeyinde aynı miktarda temel ücret tespiti ve işçinin ailesi ile birlikte dikkate alınması hususlarının gerçekleşmesi için madde metninin yukarıdaki şekilde değiştirilmesi gerekli görülmüştür.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU
İLE İLGİLİ
DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ

FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMA

MADDE 28

BEND 2

MEVCUT HÜKÜM :

Yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 oranında arttırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz.

ÖNERİ :

Yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 50 oranında arttırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz.

GEREKÇE : 25/8/1971 tarihli 1475 sayılı Kanunun 35 nci maddesi (c) fıkrası paralelinde eşitlik sağlanmaktadır.

Deniz işkolu çalışanları gerek mahrumiyet ve gerekse çalışma şartları bakımından mekakkat taşıyan türde işler yapar, bu nedenle ağır işçilik sınıflamasında sayılan işçilerdir.

Buna rağmen deniz işçileri gerek günlük ve haftalık normal çalışma saatine ve gerekse asgari yasal teminatlara İş Kanununa tabi diğer çalışanlar yanında yirmi yılı aşkın bir zaman süresinden sonra kavuşabilmişlerdir. Bu ihmal aslında ülkemizde denizciliğe ve deniz ticaretine gösterilen yanlış yaklaşımlardan kaynaklanmaktadır. Fazla saatlerle çalışma ücretini arttırıcı orandaki düşüklüğün temelinde bu gerçek yer almaktadır.

Kanun koyucu deniz işkolunun 28.maddesinin 2.bendini düzenlerken"%25 oranında arttırılmak suretiyle bulunacak miktardan AZ OLAMAZ" deyimini kullanmakla ve bu deyimın gerekçesinin izahında daha yüksek oranın hizmet akdinin düzenlenmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile tesbitinin mümkün olacağı bir açıklık bırakmıştır.

Nitekim Deniz işkolu ile ilgili olarak bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinde örneğin kamu kesiminde; D.E.Deniz Nakliyatı T.A.Ş.Genel Müdürlüğü, Petrol Ofisi Akaryakıt Nakliyat Donatanlığı, Karayolları Asfalt Gemileri, Demiryolları Klavuzluk ve Liman Hizmet Gemileri için fazla saatlerle çalışma ücreti zam oranı asgari %50 olarak belirlenmiştir. Özel kesim toplu iş sözleşmelerinde 22 ayrı işveren kuruluşta çalışan gemi adamları için fazla saatlerle çalışma zam oranının yine asgari %50 ve daha yukarı oranlarda tesbiti yapılmıştır. Bu oranlar fiilen uygulanmaktadır.

Bu durumda dahi İş Kanununa tabi çalışanlar ile Deniz işkoluna tabi çalışanlar arasında haksız ve yersiz bir ayırım sözkonusu olduğu gibi, bir kısım deniz işyerlerinde emek maliyetinde yasal çerçevenin belirlenmesi gereken alanda haksız bir rekabetin doğması kaçınılmaz olarak ortaya çıkmaktadır.

Kaldıki uluslararası hukuk, sözleşmeler ve tüm ülkelerdeki fiili uygulamalar böylesine bir farklılığa izin vermemekte, böylesine bir farklılık taşımamaktadır.

Değişiklik bu haksız ve adaletsiz durumun düzeltilmesini sağlayacaktır.

KIDEM TAZMİNATI

MADDE 20

BEND 7

MEVCUT HÜKÜM :

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

ÖNERİ :

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında gemiadamının hizmet akdinin evvelce 14 ncu maddenin birinci bendi gereğince kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

GEREKÇE

: Hakkında "işten çıkarma" cezası uygulanmamış bir gemiadamı, çalışmakta olduğu kamu kuruluşundan, işini bir başka kamu kuruluşunda "nakil" veya "becayış" yoluyla sürdürecektense istifa ederek ayrılmak zorunda bulunmaktas; açıkca istifa dilekçesi vermemiş olsa dahi, kamu kuruluşundan "kendi isteği ile ayrılığı", uygulanmada, "istifa" olarak yorumlanmaktadır. İstifa yoluyla işyerinden ayrılmak, kıdem tazminatı ödenmesini engellediğine; oysa bir kamu işyerinden, disiplin cezası dışında ayrılmayı sağlayacak bir başka fesih imkanı da bulunmadığına göre, mevcut şekilde uygulama olanağı hemen hemen bulunamayan hüküm, öne_rildiği şekilde değiştirilmesinde zorunluluk görülmektedir.

KIDEM TAZMİNATI

MADDE 20

BEND 13

MEVCUT HÜKÜM :

16 ncı maddenin (D) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 29 ncü maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten gemiadamına sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanun_ dan doğan menfaatler de gözönünde tutulur.

ÖNERİ :

16 ncı maddenin (D) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 29 ncü maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten gemiadamına sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanun_ dan doğan menfaatler de gözönünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim, gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevzuata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. Gemiadamının mevzuatdan doğan diğer hakları saklıdır.

GEREKÇE

: 1475 sayılı yasanın kıdem tazminatının hesabına ilişkin 14 ncü madde 12 ncı bendinde 29/7/1983 gün ve 2869 sayılı yasanın 3. maddesi ile yapı_ lan ve ödenmeyen kıdem tazminatlarına gecikme faizi getiren değişiklik paralelinde 854 sayılı yasanın 20 ncı madde 13 ncü bendine bir cümle eklenmiştir.

YURDA İADE

MADDE 21

BEND 2

MEVCUT HÜKÜM :

Şu kadar ki, hizmet aktinin feshi 14 ncü maddenin 1 nci bendine ve II nci bendin (a) veya (b) fıkralarına göre yapılmış ise işveren veya işveren vekili, yaptığı iade masraflarını gemiadamından yurtda isteyebilir.

ÖNERİ :

Şu kadar ki, hizmet aktinin feshi 14 ncü maddenin I nci bendine göre yapılmış ise işveren veya işveren vekili, yaptığı iade masraflarını gemiadamından yurtda isteyebilir.

GEREKÇE

: Hükümün yollamada bulunduğu 14 ncü maddenin I nci bendi, işveren veya işveren vekiline, akdi önelsiz olarak feshetme imkanını veren haklı nedenleri belirtmiştir. Burada gemiadamı, kanundan akitten ve teamülden doğan görev ve yükümlülüklerini yerine getirmediğinden, iade masraflarını yurtda dönüşünde ödemesi, haklı olarak kendisinden istenebilir.

Oysa, aynı maddenin II bend (a) ve (b) fıkraları, "işveren veya işveren vekilinin, gemiadamının hak ettiği ücretini ödememesi ve kanuna, akde, diğer iş şartlarına aykırı hareket etmesi" nedeniyle akdin gemiadamı tarafından önelsiz ve haklı olarak feshedilmesine imkan sağlayan ve işveren veya işveren vekiline musaf kusurlu davranışları belirtmektedir.

Akde ve kanuna aykırı davranan tarafın, kendi kusurundan hukuki yarar sağlaması, tabii hukuk ilkelerine de aykırıdır. Nitekim, "yabancı gemiadamının

ikametgahının bulunduğu mahal limanına iadesi" zorunluluğunu öngören müteakip 22 nci maddede akde konulacak özel şart dışında, kısıtlayıcı bir hüküm öngörülmemiştir. Aktin herhangi bir nedenle çözümlmesi halinde, masraf istenilmeden yurduna iade edilen yabancı gemiadamı ile yabancı bir ülkede akdine son verilen yurtdağlar arasında farklılık yaratılmasının haklı bir gerekçesi olamaz kanaatindeyiz.

Kaldı ki, müteakip 23 ncü maddede de, aktin yurt içersinde çözümlmesi halinde gemiadamının bağlama limanına iadesi öngörülürken, iade masraflarından söz edilmemekle birlikte, aktin 14 ncü maddede I. nci bende göre çözümlmesi halinde, iade mecburiyetinin ortadan kalkacağı açıklanmaktadır.

Neticeten; konuya ilişkin 21, 22 ve 23 ncü maddeler arasındaki çelişkinin düzeltilmesi; bunun için "aktin herhangi bir nedenle çözümlmesi halinde yerli ya da yabancı gemiadamlarının bağlama limanı ve yurda iadesini" sağlayacak bir genel kural kabul edilemiyorsa, 21 nci maddenin ikinci bendinin hiç değilse önerildiği biçimde değiştirilmesi gerekli görülmektedir.

İŞ SÜRESİ

MADDE 26

BEND 1

MEVCUT HÜKÜM :

Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir. Bu süre, haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır.

ÖNERİ :

Genel bakımdan iş süresi günde yedibuçuk ve haftada kırkbeg saat tir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır.

GEREKÇE

: 1475 sayılı yasanın iş süresine ilişkin 61 nci maddesinde, 29/7/1983 gün ve 2869 sayılı yasanın 12 nci maddesiyle yapılan, ancak 854 sayılı yasa ya yansıtılmayan değişiklik paralelinde günlük normal çalışma süresinin yarım saat indirilmesi öngörülmüştür.

ÜCRETİN SAKLI KISMI
MADDE 32

MEVCUT HÜKÜM :

Gemiadamının ücretinin ayda 240 lirası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak gemiadamının bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Bu kayıtlamalar, nafaka borcu alacaklıları_ nın haklarını kaldırmaz.

ÖNERİ :

Gemiadamının aylık ücretinin dörtde birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak gemiadamının bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Bu kayıtlamalar, nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.

GEREKÇE

: 1475 sayılı kanunun aynı konudaki 28 nci madde_ sinde 29/7/1983 gün ve 2869 sayılı kanunun 6 ncı maddesi ile yapılan değişiklik paralelinde Ücre_ tin saklı kısmı, gerçekçi bir düzeye çıkarılmış_ tır.

HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

MADDE 42

BEND 5

MEVCUT HÜKÜM :

Kısa,yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemiadaamlarına işveren veya işveren vekili tarafından,geminin seferde bulunduğu müddete rastlayan hafta tatili günleri için,yukarıdaki şartlar aranmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın,ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücreti ödenir.

ÖNERİ :

Kısa,yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemiadaamlarına, işveren veya işveren vekili tarafından,geminin seferde bulunduğu müddete rastlayan hafta tatili günleri için,yukarıdaki şartlar aranmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın,bu maddenin birinci bendine göre hakettiği hafta tatili ücretine ilaveten bir günde_lik tutarında hafta tatili ücreti daha ödenir.

GEREKÇE

: Kanunun 41 nci maddesine göre "Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemiadamının hafta_ da altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleğe izin ve_rilir".

Kanunun 42 nci madde birinci bendi ise,hafta_nın altı iş günü çalışmış gemiadaamlara,iş kar_şılığı olmaksızın tatil yev. iyəsi ödenmesini öngörmüştür.

Bu hükümlere göre,"liman hizmeti ve şehir hat_tı gemilerinde" görev yapan gemiadamı,7 günlük hafta dönemi içerisinde bir gün hafta tatilini fiilen yapmakta ve iş karşılığı olmayan tatil ücretini de almaktadır.

Oysa kanun koyucu,"kısa,yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemiadaamlarına,sefer süresine rastlayan pazar günlerine karşılık,

ikametgahında serbestce kullanabileceği bir tatil günü verilmesini öngörmemiştir. Seferlerin, çoğunluk bir haftadan fazla sürmesi nedeniyle ikametgahta serbestce kullanılacak bir tatil günü düşünmek de mümkün değildir.

Ancak, çalıştığı pazar gününe karşılık, 7 günlük hafta içinde bir günlük tatilini kullanan ve bir iş karşılığı olmaksızın tatil ücreti alan gemiadamı ile tatilini açık denizde geçiren gemiadamı arasında bir fark olduğunu düşünmek, hiç de yanlış olmaz.

Kanun koyucu, bize göre, 42 nci maddenin son bendini düzenlerken, bu farklı durumu düşünmüş ve ayrıca sözüğü ile "kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemiadamlarına" birinci bend dışında, sefer süresine rastlayan ve fiilen yapılabıyan hafta tatil günleri için iş karşılığı olmayan ikinci yevmiyeyi kastetmiş ise de, yoruma elverişli bu hüküm, bilimsel ve yargısal doktrinde tartışma konusu olmuş; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, bir örneği ekli E:1988/9-111, K:1988/18 sayılı ve 24/2/1988 tarihli iktihadından da anlaşılacağı üzere, Hukuk Genel Kurulu dahi bu konuda tek bir yorumda birleşmemiştir.

Bu konudaki tereddütleri, usulü gergevesa de gündemine sunulacak bir "tefsir kararı" ile aydınlığa kavuşturabilirse de, ilgili hükme ayrıca açıklık getirmekte de yarar mütalaa edilmiştir.

CEZA HÜKÜMLERİ
MADDE 50 - 53

Resmî Gazetenin 11/11/1988 tarihli ve 19986 sayılı nüshasında yayınlanarak yürürlüğe giren 3/11/1988 tarih ve 3493 sayılı kanun, para cezası öngören bazı kanunlar yanında, 1475 sayılı kanunun "Ceza hükümlerini" kapsayan 97-106 ncı maddelerindeki para cezaları gerçekçi bir düzeye çıkarmış; buna karşılık 854 sayılı kanundaki ceza hükümlerinin, olasılıkla gözden kaçırıldığı anlaşılmıştır.

Gerçekten de, kabul edildiği 20/4/1967 tarihindeki ekonomik şartları nazara alan 854 sayılı kanunun, konuya ilişkin 50-53.ncü maddeleri, halen en ağır para cezası olarak (500) liradan söz eder durumdadır.

Anılan 3493 sayılı kanunun getirdiği değişiklikle 1475 sayılı kanundaki en hafif para cezası (300.000) ve en ağır para cezası da (1.500.000) liraya çıkarılmış bulunmakta ve kusurun tekrarı halinde cezanın iki kata çıkarılması öngörülmektedir.

By genel gerekçe müvacehesinde, 1475 sayılı kanunda arttırılan para cezalarıyla kıyaslama yapılarak :

50.maddede yazılı (500) liranın (300.000) lira olarak değiştirilmesi ;

51.maddede yazılı (100) liranın (300.000) lira olarak değiştirilmesi ;

52.maddede yazılı (2000) liranın (1.000.000) liraya yükseltilmesi ve 1475 sayılı yasada iş ve işçi güvenliğine aykırı hareket halindeki cezalarla kıyaslanarak maddeye, " aykırılığın devamı halinde, takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır" hükmünün ilavesi ;

53.maddede yazılı (500) liranın da, yine aynı kıyaslama sonucu (1.000.000) liraya yükseltilmesi ;

uygun mütalaa edilmektedir.
