



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzeli Sanatlar İşçileri Sendikası

İşyeri Sendika Temsilcisi El Kitabı

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanmaları,
Görevleri ve Niteliklerine Dair Pratik Bilgiler



Emirali Karadoğın



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ EL KİTABI

**İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanmaları,
Görevleri ve Niteliklerine Dair Pratik Bilgiler**

Emirali Karadoğan





TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ EL KİTABI

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanmaları,
Görevleri ve Niteliklerine Dair Pratik Bilgiler
Emirali Karadoğan

Tez-Koop-İş Sendikası Adına Sahibi
Haydar Özdemiroğlu
Genel Başkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Çağdaş Duyar
Genel Örgütlenme Sekreteri

Yayın Hazırlığı ve Düzenleme
Tez-Koop-İş Sendikası
Genel Eğitim Sekreterliği

Kapak Tasarım
Nur Sena Gelal

Baskı Öncesi Hazırlık
Esin Altındal

Redaksiyon
Berfin Diren Demirkaya
Tuğçe Şenel

Yönetim Yeri ve İletişim Adresleri
Tez-Koop-İş Sendikası
Genel Merkezi
Mebusevleri, İller Caddesi No: 7 06580 Tandoğan-Ankara
Tel: 0312 213 34 44 • Faks: 0312 213 34 30
İnternet: www.tezkoopis.org
Elektronik posta: sendika@tezkoopis.org

Yasal Haklar: Bu kitapta yer alan yazı, makale, fotoğraf ve tasarım unsurlarının bir bölümü veya tamamı (elektronik ortamda çoğaltmak da dahil) alıntının kaynağı belirtilerek yapılabilir. Yazılarda-ki görüşler yazarına aittir ve sendika tüzel kişiliğini hiçbir biçimde bağlamaz. Kitapta yazılan yazı, belge, fotoğraf gibi ürünler geri gönderilemez.

Baskı: Ziraat Grup Matbaacılık Bahçekapı Mahallesi 2534. Sokak No: 18 Etimesgut-Ankara •
Tel: 0312 384 73 44 • 0312 384 73 45 • Sertifika No: 48052

ISBN: 978-625-99879-8-9

1. Baskı, Eylül 2025 / Ankara



Tez-Koop-İş Sendikası
Eğitim ve Araştırma Yayınları

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	5
-------------	---

Birinci Kısım

1. TEZ-KOOP-İŞ: Türkiye'nin en köklü sendikaları arasında bir mücadele çınarı	9
1.1. Tez-Koop-İş Sendikasının amacı nedir, ne için mücadele eder, üyelerine ne tür haklar sağlar?	11

İkinci Kısım

2. Sendikaların işyerindeki gücü: İşyeri Sendika Temsilcileri	15
2.1. Temsilcilerin önemi: Sendikayı inşa etmenin anahtarıdır ...	15
2.2. İşyeri sendika temsilcisi kim tarafından, nasıl atanır?	17
2.3. Bir işyerinde kaç işyeri sendika temsilcisi atanabilir?	18
2.4. İşyeri sendika temsilcisinin görev süresi toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi ile sınırlıdır	18
2.5. İşyeri sendika temsilcileri işveren/işveren vekillerinin baskılarına karşı kanunca güvence altına alınmıştır	19
2.6. İşyeri sendika temsilcisinin görevleri nelerdir?	21
2.6.1. İşyeri sendika temsilcilerinin mevzuattan kaynaklı görevleri nelerdir?	21
2.6.2. İşyeri sendika temsilcisinin sendikal görevleri nelerdir?	22
2.7. İşyeri sendika temsilcisinin nitelikleri	23
2.7.1. İşyeri sendika temsilcileri işyerinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesine hakim olmalıdır	24



Üçüncü Kısım

3. Toplu iş sözleşmesi ve grev süreci	25
3.1. Sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yetki süreci...	27
3.2. Toplu görüşmelerde yasal müzakere süreci.....	28
3.3. Uyuşmazlık tespiti ve Arabulucu süreci.....	29
3.4. Yüksek Hakem Kurulu süreci.....	31
3.5. Grev süreci	33
3.6. Her işyerinde grev uygulanır mı?.....	37
3.7. Başlayan grev durdurulabilir mi?	38
3.8. Greve tüm sendika üyeleri katılmak zorunda mıdır?	40
3.9. İşveren greve katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilir mi? Grev güvenceleri nelerdir?.....	41
3.10. Grevdeyken işçiler ücret alır mı?	43
3.11. İşveren grevdeki işçilerin yerine yeni işçi istihdam edebilir mi? (grev kırılcılığı).....	43
3.12. Grev gözcülerinin sayısı ve görevleri nelerdir?.....	45
3.13. Grev ne zaman ve kim tarafından sona erdirilir?.....	47
Sonuç	49
Referanslar	50

ÖNSÖZ

Değerli mücadele arkadaşlarım, sevgili temsilcilerimiz,

Dünyada ve ülkemizde işçi sınıfının mücadelesini ve şu ana kadarki kazanımlarını yok etmeye dönük saldırıların yoğunlaştığı bu dönemde, bu saldırıları püskürtmek ancak örgütlülüğümüzü korumakla ve işkolumuzda örgütsüz durumda olan milyonlarca sınıf kardeşimizi örgütleyerek sendikamıza kazandırmakla mümkün olabilir.

Bu mücadele içinde işyeri temsilcilerimizin rolü ve önemi her şeyin üzerindedir. Çünkü işyeri sendika temsilcisi, bir sendikanın o işyerindeki somutlaşmış, ete kemiğe bürünmüş halidir. İşyerindeki işçiler de işverenler/yöneticiler de sendika olarak temsilciyi bilirler ve tanırırlar.

Geçmişten günümüze sendikal hareketin en önemli dışlisi konumunda olan işyeri sendika temsilcilerinin bu el kitabında açıklanan görev ve sorumluluklarını sadece mevzuat çerçevesinde değil, sınıf bilinci ile yerine getirmeleri, emek ile sermaye arasındaki mücadelede işçi sınıfına büyük kazanımlar sağlayacaktır.

Sınıf olarak gücümüz birliğimizden ve dayanışmadan gelir. İşyerindeki birliktelik şubeyi, şubedeki birliktelik genel merkezi



ve dolayısıyla sendikal hareketi ve işçi sınıfı hareketini güçlendirir. Güçlü bir sendika, ancak örgütlü, bilgili, cesur ve kararlı temsilciler ile var olabilir. Sendikal örgütlenme ise çalışanların haklarını kolektif biçimde savunmasının en güçlü yoludur.

10 No.lu işkolu olarak tanımlanan hizmet sektöründe görev yapan Tez-Koop-İş Sendikasının siz işyeri sendika temsilcileri için hazırlanan bu el kitabı Sendikamızın temelini oluşturan temsilcilerimizin daha etkin ve verimli faaliyet yürütebilmeleri için gerekli bilgileri ve pratik önerileri içeriyor.

Birlikte mücadele edeceğiz ve birlikte kazanacağız.

En içten saygı ve sevgilerimle,

Genel Yönetim Kurulu adına

Başkan Haydar Özdemiroğlu

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanmaları, Görevleri ve Niteliklerine Dair Pratik Bilgiler

Bu kitapçığın amacı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işyeri sendika temsilcilerinin atanması, görevleri ve sorumluluklarını, sendikanın yüklediği görevlerle birlikte aktarmaktır.

İşyeri sendika temsilcileri öncelikle üyesi ve temsilcisi oldukları Tez-Koop-İş Sendikası hakkında yeterli bir bilgiye sahip olmalıdır. Bunun için öncelikle kısaca Tez-Koop-İş'ten bahsedeceğiz.



Birinci Kısım

1. TEZ-KOOP-İŞ: Türkiye'nin en köklü sendikaları arasında bir mücadele çınarı

Tez-Koop-İş Sendikasının kökleri 1951 yılında kurulmuş olan Ankara Mensucat, Dikim ve Kesim İşçileri Sendikası'na kadar dayanır. 1961 Anayasasının getirmiş olduğu işkolu esasına dayalı milli tip sendikacılığın benimsenmesi üzerine o günkü adıyla Tez-Büro-İş sendikası resmi olarak tarihi 1962 yılında kuruldu. Sonrasında, Türk-İş içerisinde aynı iş kolunda faaliyette bulunan Tez-Büro-İş ve Koop-İş Sendikalarının birleşmesi gündeme gelir ve bu doğrultuda Tez-Büro-İş 1983 yılında yapılan genel kurulda alınan kararla isim değişikliği yaparak 1983'te Tez-Koop-İş Sendikası adını aldı. Ancak Koop-İş Sendikasının birleşmeden vazgeçmesi yüzünden süreç tamamlanamadı.

Tez-Koop-İş Sendikası 10 No'lu "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda faaliyetlerini sürdürmektedir. Tez-Koop-İş Sendikası Türkiye'nin her noktasına hizmet verecek ve mücadele edecek şekilde kurumsallaştı. Edirne'den Kars'a, Sınop'tan Hatay'a kadar neredeyse her il ve ilçede üyesi bulunan Tez-Koop-İş'in 24 şubesi bulunmaktadır.



Ankarada 29.7.951 günü «Ankara Mensucat Kesim ve Dikim İşçileri Sendikası» adıyla yeni bir sendika kurulmuştur. Resimde Sendikanın açılma töreninde bulunanlar görülmektedir.

(Foto İşçi Hakkı - S. Özozan)

Kurucuların toplu fotoğrafı, İşçi Hakkı, S:7, 16.8.1951

Tez-Koop-İş Sendikasının mevcut şubeleri:

1. Adana Şube,
2. Ankara-1 No'lu Şube,
3. Ankara-2 No'lu Şube,
4. Ankara-3 No'lu Şube,
5. Ankara-4 No'lu Şube,
6. Antalya Şube,
7. Bursa Şube,
8. Diyarbakır Şube,
9. Edirne Şube,
10. Erzurum Şube,
11. Eskişehir Şube,
12. Gaziantep Şube,
13. Kocaeli Şube,
14. İstanbul-1 No'lu Şube,
15. İstanbul-3 No'lu Şube,
16. İstanbul-4 No'lu Şube,
17. İstanbul-5 No'lu Şube,
18. İstanbul-6 No'lu Şube,
19. İzmir-1 No'lu Şube,
20. İzmir-2 No'lu Şube,
21. Muğla Şube,
22. Samsun Şube,
23. Van Şube,
24. Zonguldak Şube.

Şubelerin dışında iki de bölge temsilciliği bulunmaktadır:

1. Konya Bölge Temsilciliği
2. Trabzon Bölge Temsilciliği

Tez-Koop-İş Sendikası kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, meslek odaları ile birlikte özel sektörde de gıda, hazır giyim, elektronik vb. perakende ticaret sektöründeki birçok firmada örgütlü bir sendikadır. Tez-Koop-İş Sendikası örgütlü bulunduğu yaklaşık 180 işyerinde toplu iş sözleşmesi yürütmektedir.



1.1. Tez-Koop-İş Sendikasının amacı nedir, ne için mücadele eder, üyelerine ne tür haklar sağlar?

Sendikalar öncelikle işçilerin ücret, çalışma ve yaşam koşullarını insan onuruna yakışır bir düzeye getirmek, bununla birlikte insan hakları temelinde hem işyerinde hem de genel olarak toplumda her türlü ayrımcılığa ve haksızlığa karşı mücadele eden örgütlerdir. Bu mücadele için demokrasinin tüm kurumları ile birlikte tam işletilebilmesini sağlamak da sendikaların asli ve tarihsel görevidir.

İnsan haklarını desteklemek, bir sendika olarak kim olduğumuzun merkezinde yer alır. Sendikalı olmayan işyerindeki işveren veya işveren vekilleri çalışanlara keyfi veya ayrımcı bir şekilde davranabilir. Sendikalı bir işyerinde imzalanmış toplu iş sözleşmesi sendika üyelerini işyerinde zorbalık, şiddet, ayrımcılık ve istismarlara karşı koruyan bir kalkan niteliğindedir.

Sendikaların amaçları, görevleri ve faaliyetleri kendi Ana Tüzüklerinde hüküm altına alınır. Bu yüzden de sendika yöneticileri ve temsilcileri tüzüklerindeki amaç, faaliyet ve temel ilkeleri bilmek ve uygulamak zorundadır. Ortak amacın içselleşmediği ve bu yönde ilkelere sahip çıkılmadığı durumlarda ne işyerlerinde temsilciler, ne de işkolu düzeyinde sendikalar üyeleri başta olmak üzere işçilerin haklarını savunabilir. Tez-Koop-İş Sendikası da bu amaca yönelik düzenlemeleri kendi tüzüğünde şu şekilde yapmıştır:





“MADDE 2- SENDİKANIN AMACI

Sendika, çalışma ilişkilerinde üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme amacı taşır. Bu amacın bütünlüğünün korunması ve Atatürk İlkelerinin yaşatılması doğrultusunda devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunmasını savunur.

Sendikal demokrasinin en geniş anlamda sınırsız ve kesintisiz işlemesini sağlar. Üyelerinin söz ve karar sahibi olması için tüm engelleri kaldırmaya çalışır.

- a) *Üyelerinin yaptıkları işe uygun ve insanlık onuruna yakışır adil bir ücret alması için çalışır.*
- b) *Üyelerinin beden ve ruh sağlığını koruyacak ve gelişmelerini sağlayacak önlemleri alır.*
- c) *Üyelerinin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak sosyal güvenlik sistemini geliştirmeye gayret eder.*
- ç) *Milli geliri artırmak ve artan milli gelirden üyelerinin adil bir şekilde pay almasını mümkün kılmak üzere çaba sarf eder.*
- d) *Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetmeksizin tüm çalışanların işyerlerinde, işkolumuzda, ulusal ve uluslararası düzeyde birlik ve dayanışmasını sağlamak için çalışır.*
- e) *Sendika, evrensel sendikal ilkelere bağlı kalmak koşuluyla; üyelerinin ekmek, barış, özgürlük, sosyal adalet, sosyal güvenlik ve insan hakları ve yukarıda belirtilen diğer amaçları için demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla gerçekleştirilmesi, uluslararası anlaşmaların tam ve eksiksiz uygulanması uğruna çalışmayı başlıca ilkelerinden sayar.*
- f) *Yaşanabilir ve sağlıklı bir toplum için ekolojik dengeye sahip çıkmayı, ulusal ve uluslararası düzeyde çevre sağlığının geliştirilmesi-ne ve dünya barışına katkıda bulunulmasına çalışır.*
- g) *Yukardaki hususları gerçekleştirmek amacıyla işkolu içinde sendikayı geliştirir.*
- h) *Kadın-erkek eşitliğini sağlamak için çaba sarfeder.*
- ı) *Çocuk işçiliğinin önlenmesi için mücadele eder.*

- i) *Engelli çalışanların çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramaması ve desteklenmesi için çaba sarfeder.*



MADDE 3- SENDİKANIN ÇALIŞMA ESASLARI

Sendika, amaçlarını gerçekleştirmek üzere Anayasa'nın koyduğu ilkelere Türkiye tarafından onaylanan uluslararası sözleşmelere ve ona uygun olarak çıkarılan yasalara, demokratik ilkelere ve işleyişe bağlı kalır. Demokratik prensiplerden sapmaz. Sendika içi demokrasinin egemen kılınması için; sendikanın bağımsızlığını, üyelerin söz ve karar sahibi olmasını, seçme ve seçilme özgürlüğünü esas alır.



MADDE 4- SENDİKANIN YETKİ VE GÖREVLERİ

Mevzuattan doğan hak ve yetkilerini kullanmaktan başka;

- a) *Toplu iş sözleşmesi imzalamak,*
- b) *Toplu iş uyuşmazlığına karar vermek,*
- c) *Toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer tüm yargı organlarına başvurmak, mütalaa vermek, talepte bulunmak,*
- ç) *Çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri temsilen; yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip etmek,*
- d) *Greve karar vermek ve idare etmek,*
- e) *Uluslararası işçi kuruluşlarına üye olmak, üyelikten ayrılmak, üyesi bulunduğu uluslararası işçi kuruluşlarına delege, temsilci, gözlemci göndermek ve çağırmak.*
- f) *İlgili kanun ve uluslararası anlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,*
- g) *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27. Maddesi gereği işyeri sendika temsilcilerini atamak ve görevden almak,*
- h) *Faaliyette bulunduğu işkolu ve işyerinde çalışan işçileri sendika ilkeleri etrafında örgütlemek,*
- i) *Tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip olduğu yetkileri kullanmak,*



- j) Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal güvenlik, emeklilik ve benzeri hakların kullanılmasıyla ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak,
- k) Üyelerin sendikal ve mesleki bilgilerini artırmak amacıyla toplantı, eğitim, kurs, seminer, konferanslar düzenlemek; kitap, broşür, bildiri vb. yayınlar çıkarmak, sağlık, eğitim ve spor tesisleri kurmak veya kiralamak işçilerin boş zamanlarını değerlendirmek için gerekli olanakları sağlamak,
- n) Üyeleri için mesleki eğitim, bilgi ve tecrübe kazandırıcı çalışmalarında bulunmak,
- o) İlgili mevzuat hükümleri çerçevesinde; mevcut ve yeni kurulacak kurum ve kuruluşlara ortak olmak ve/veya iktisadi işletme kurmak suretiyle sanayi ve ticaret kurum ve kuruluşlarına yatırımda bulunmak,

Sendika Ana Tüzüğünde yer alan amaçlara uygun olarak; üyelerinin eğitim, sosyal ve kültürel alanlarda ihtiyaçlarını karşılamak üzere tesis edinmek, inşa etmek ve bunları gerektiğinde işletmek üzere iktisadi işletme kurmak,

- ö) ILO C190 No'lu Sözleşmesi çerçevesinde, Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için işyerlerinde gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çalışır ve işyerlerinde cinsiyet temelli her türlü şiddete karşı mücadele eder.



MADDE 5- SENDİKANIN FAALİYET GÖSTERECEĞİ İŞKOLU

Sendika, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve İşkolları Yönetmeliğinde 10 sıra numaralı "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda faaliyet gösterir" (Tez-Koop-İş, 2024).

Tüzükte yer alan bu hükümlerin bilinmesi temsilciler için kritik öneme sahiptir. Çünkü daha önce de ifade edildiği gibi, işyerindeki sendikanın cisimleşmiş hali temsilcidir ve bu hükümlere sahip çıkmak, yürütmek ve denetlemek sendika işyeri temsilcisinin temel görevleri arasındadır.

İkinci Kısım

2. Sendikaların işyerindeki gücü: İşyeri Sendika Temsilcileri

İşyerindeki sendika, yani TEZ-KOOP-İŞ, temsilcinin kendisidir. Bu kısımda işyeri sendika temsilcilerinin bilmesi gereken temel pratik bilgiler yer almaktadır.

2.1. Temsilcilerin önemi: Sendikayı inşa etmenin anahtarıdır

Sendikanın gücü dayanışmadan gelir ve o dayanışmanın inşa edilmesi de sendika temsilcisinin görev ve sorumluluklarını yeterince etkili bir şekilde yerine getirmesine dayanır.

İşyeri sendika temsilcileri; sendika ile üye, sendika ile işveren ve üye ile işveren arasında adeta bir köprü durumundadır. Şöyle ki, İşyeri sendika temsilcileri;

Üyeler açısından önemlidir. Çünkü:

Üyeler için sorunlarının çözümü konusunda başvuracağı ilk kapı ve işyerlerindeki sorunların aşılması konusunda birinci derecede sorumlu kişidir. Sendikanın yöneticisi (eğer işyerinde çalışan amatör sendika yöneticisi yoksa), görevli pozisyonundaki görünür somut hali işyeri sendika temsilcisidir.

İşverene karşı kendisini doğrudan savunan kişidir. Temsilcinin görevlerinin başında işyerindeki sendika üyelerinin hak ve menfaatlerinin tüm yasal mevzuatla birlikte TİS hükümleri çerçevesinde korunması ve bunun denetlenmesidir. Bir eksiklik ve uygulama problemi ile karşılaşıldığında, üye ile işverenlik arasında bir sorun yaşandığında üye ile birlikte üyeyi savunmakla da görevlidir.

Sendika açısından önemlidir. Çünkü:

Tez-Koop-İŞ Sendikası 120 bine yakın üyesi ile üye sayısı bakımından Türkiye'nin en büyük sendikaları arasında yer almaktadır (ÇSGB'nin Temmuz 2025 Sendika Üye İstatistiklerine göre). Bu bakımdan da her üyeye ve işyerine ulaşabilmesi neredeyse ola-



naksızdır. Bu nedenle Sendikanın Türkiye'nin en ücra işyerlerindeki gözü-kulağı, işyerlerindeki ağırlığının ve gücünün göstergesi işyeri sendika temsilcileridir.

Kısaca işyeri sendika temsilcisi üye ile işveren, işveren ile sendika arasında doğabilecek sorunların yerinde ve hızlı çözüm mekanizmasıdır.

İşveren açısından önemlidir. Çünkü:

İşyerinde oluşan bir sorunun derhal çözülmesi iş akışının bozulmaması açısından önemlidir. Çözüm kurumu sendikanın şubesi ya da genel merkezi olması durumunda işin aksamaması, üretimin/hizmetin durması işverene maddi kayıp olarak yansır. Dolayısıyla işyerindeki sendika temsilcisi sorunun işyerinde, diğer bir ifade ile sorunun kaynağında birebir taraflarca çözülmesinde kritik role sahip aktördür. Bu rolün varlığı işverenin işçi işveren ilişkilerinden kaynaklanabilecek maliyet unsurlarını da bertaraf eder.

Diğer yandan işverenlik işyeri düzeni ile ilgili TİS hükümleri çerçevesinde işin yürütümü için tüm işçilerle birebir muhatap olmak yerine sadece temsilciyle ilişki kurar. Bu da işverene temsilci eliyle işçilerin koordine edilmesi olanağı tanır.

İşyeri sendika temsilcileri sınıfsal bir sorumluluk altında oldukları bilinci ile hareket etmeli, görev ve sorumluluklarını da bu anlayışla yerine getirmelidir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda temsilcinin atanması, görev ve sorumlulukları hüküm altına alınmıştır. Şimdi bunlara kısaca bakalım.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

2.2. İşyeri Sendika Temsilcileri kim tarafından, nasıl atanır?

İşyerlerinde sendika temsilcilerinin belirlenme ve atanma yöntemleri konusunda eksik bilginin olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle işyerlerinde bu konunun başta temsilciler olmak üzere tüm üyelerce iyi bilinmesi gerekir.

İşyeri sendika temsilcilerinin atanması 6356 Sayılı STİS Kanununda aşağıdaki gibi düzenlenmiştir. “İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri:

MADDE 27 / (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika;

işyerinde sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.”

İlgili yasa maddesinden de anlaşıldığı gibi, bir işyerinde TİS yetkisi alan sendika, TİS yetki belgesini aldığı andan itibaren temsilci atayabilir. Ancak uygulamada genellikle TİS imzalandıktan sonra temsilci atanmaktadır.

Temsilci atama görevi Sendika Merkez Yönetim Kuruluna aittir. Ancak bu yetki özellikle büyük sendikalarda yetki devri ile şubelere aktarılmıştır. Tez-Koop-İş Sendikası da Tüzüğündeki düzenleme ile temsilci atama yetkisini şubelerine devretmiştir.

6356 Sayılı STİS Kanunun 27. Maddesi hükümleri dikkate alınarak hazırlanan Tez-Koop-İş Sendikası Anayüzüğü’nün 41. maddesine göre, “Genel Yönetim Kurulu, Sendikanın Toplu İş Sözleşmesi kesinleştiği işyerlerine temsilci atama yetkisini tüzüğü’nün bu maddesi ile Şube Yönetim Kurullarına devretmiştir. Şube Yönetim Kurulları, Temsilci Yönetmeliğine uygun olarak temsilci atadıktan sonra atamanın bir suretini Genel Merkeze bildirmek zorundadır”.



2.3. Bir işyerinde kaç işyeri sendika temsilcisi atanabilir?

Atanacak işyeri sendika temsilcisi sayıları 6356 sayılı STİS Kanunu ile belirlenmiştir. Kanunda sendikanın işyerinde atayabileceği temsilci sayısı da işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak sınırlandırılmıştır. Kanunun 27/(1) maddesine göre toplu sözleşme yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikanın işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak atayabileceği sendika temsilci sayıları şu şekilde belirlenmiştir:

- 50'ye kadar ise en çok 1,
- 51 ile 100 arasında ise en çok 2,
- 101 ile 500 arasında ise en çok 3,
- 501 ile 1000 arasında ise en çok 4,
- 1001 ile 2000 arasında ise en çok 6,
- 2000'den fazla ise en çok 8.

Sendika bu sayılara göre atadığı işyeri sendika temsilcisinin kimliklerini on beş gün içinde işverene bildirmek zorundadır. Eğer işyerinde birden fazla temsilci atanmışsa Kanun bunlardan birisinin baş temsilci olarak atanabileceğine hükmetmektedir.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta; atanacak temsilci sayısında işyerindeki üye sayısı değil, işyerinde çalışan toplam işçi sayısının belirleyici olmasıdır.

2.4. İşyeri sendika temsilcisinin görev süresi toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi ile sınırlıdır

Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. Sendika, temsilci atanan işyerinde yeniden yetki belgesi aldığı anda aynı kişileri temsilci atayabildiği gibi üyelere yeni temsilci de atayabilir. Eski de olsa yeni de olsa belirlenen temsilcilerin atamaları her toplu iş sözleşmesi döneminde yeniden yapılmalı ve işverene bildirilmelidir.

Temsilci, işten ayrılır, emekli olur ya da sendikadan istifa ederse görevi de son bulmuş olur.

Atanan temsilcinin görev süresi azami TİS süresi kadardır. Ancak sendikanın tüzüğünde belirtilmiş olan amaç ve ilkelere göre hareket etmeyen ve ayrıca sendikanın kendisine verdiği görevleri temsilci bilinci ile yerine getirmeyen temsilciyi Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulunun görevden alma yetkisi de bulunmaktadır.

2.5. İşyeri sendika temsilcileri işveren/işveren vekillerinin baskılarına karşı kanunca güvence altına alınmıştır.

İşyerinde işçi ve işveren arasındaki sınıfsal mücadele her alanda kendisini hissettirir ve yeniden üretir. Bu mücadele sendikalı işyerlerindeki, genellikle işçiler ile işveren ya da işveren vekilinden çok, işyeri sendika temsilcileri ile işverenlik/yönetim arasında yaşanır.

İşyeri sendika temsilcisinin görevini aksatmadan, hak ve özgürlükler çerçevesinde işyerindeki sendika üyelerini savunabilmesi ve toplu iş sözleşmesinin eksiksiz ve sorunsuz uygulanabilmesini sağlayabilmesi güçlü bir güvenceye sahip olmasını gerektirir. 6356 sayılı STİS Kanunu da işyeri sendika temsilcilerine bu yönde bir güvence sağlamıştır.

6356 sayılı Kanunun 24. maddesi uyarınca; işveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.

Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir.

Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilci-



lik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.

Ayrıca işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

Bir temsilci işverenin iş, işyeri ve statü değiştirme baskısına maruz kalabilir. Tam da bu tür durumlara karşı, 6356 sayılı STİS Kanunu 24/(4) maddesi ile gelen bir güvence de işyerinde layıkıyla sendikacılık yapıp, üyelerinin haklarını koruyan işyeri sendika temsilcisinin işverenin keyfiliğini engellemeye yöneliktir. “(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.”

Dolayısıyla işyeri sendika temsilcisi kendisi istemediği ve bu isteğini de yazılı olarak belirtmediği sürece işi veya işyeri değiştirilemez. Bu kanun hükmüne de dayanarak işyeri sendika temsilcileri görevlerini eksiksiz yerine getirmelidir. Kanun temsilcilere geniş ve güçlü bir güvence kalkını sağlamıştır.

HDR



2.6. İşyeri sendika temsilcisinin görevleri nelerdir?

İşyeri sendika temsilcilerinin görevlerini iki şekilde sınıflandırabiliriz. Birincisi mevzuatın çizdiği çerçevede işyeri ile sınırlı görevleri, ikincisi ise sendikanın ve sendikal hareketin bir temsilcisi olarak üstlendiği sınıfsal görevleridir.

2.6.1. İşyeri sendika temsilcilerinin mevzuattan kaynaklanan görevleri nelerdir?

Başta 6356 sayılı STİS Kanununda olmak üzere bazı düzenlemelerde işyeri sendika temsilcilerinin görevleri sayılmıştır.

6356 sayılı STİS Kanunun 27/(3) maddesinde işyeri sendika temsilcisinin görevleri işyeri ile sınırlı olmak kaydıyla:

- *İşçilerin dileklerini dinlemek,*
- *İşçilerin şikayetlerini çözümlemek,*
- *İşçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak,*
- *İşçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek,*
- *Çalışma mevzuatı ile toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak.*

Aynı Kanunda işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini yerine getirme koşulları da belirtilmiştir:

- *İşyerindeki işlerini aksatmamak*
- *İş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirmek.*

Aynı madde işyeri sendika temsilcisinin görevini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanmasını da hüküm altına almıştır.



2.6.2. İşyeri sendika temsilcisinin sendikal görevleri nelerdir?

İşyeri sendika temsilcilerinin, sendikal mevzuat dışında sendika tarafından kendisinden beklenen başka görevleri de vardır:

- İşyerinde çalışan işçilerin tamamının sendikaya üye olmasını sağlamak; yeni sendikal örgütlenme çalışması yapılan işyerlerinde bağlantıları araştırmak,
- Delege seçimlerinin yapılmasında sendika merkez ve şube yönetimine yardımcı olmak,
- İşyeri sorunlarını ve diğer üyelerle ilgili problemleri sendikal hiyerarşi içerisinde çözmek,
- Sendikanın düzenlediği eylemlere tüm işçilerin katılımını sağlamak: İşyeri sendika temsilcisi, işçi hakları için birleştirici bir savunucu olarak örnek teşkil eder,
- Sendikanın Anayasa'da yer alan politikalarına uygun faaliyetlerde bulunmak,
- Sendikanın her türlü bildiri, duyuru ve yayını işyerinde çalışan işçilere ulaştırmak ve onları bilgilendirmek.



- *İşçiler arasında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, mezhep, siyasal görüş farkı gözetmeksizin işçilerin sorunlarıyla yakından ilgilenmek, onlara yardımcı olmak,*
- *İşyerindeki sorunlara ve TİS görüşmelerine esas olacak düşünce ve önerilerini, üye işçilerin de her türlü düşünce ve önerilerini alarak kendi görüşleri ile birlikte bağlı bulunduğu şubeye iletmek,*
- *İşçilerle işveren arasında çıkan uyuşmazlıkları ortadan kaldırmak için gerekli çabayı göstermek, işverenin işçilere adil davranmasını sağlamak için her türlü tedbiri almak.*

2.7. İşyeri sendika temsilcisinin nitelikleri

Sendika temsilcilerinin yukarıda sayılan görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için şu niteliklere sahip olması beklenir:

- Lider olmalı,
- Yönetici olmalı,
- Örgütçü olmalı,
- Disiplinli olmalı,
- Sendikal görev bilincine sahip olmalı,
- İletişime açık olmalı,
- Sorumluluk sahibi olmalı,
- Üyelerle istişare – şube ile koordinasyon içerisinde olmalı,
- Koruyucu, önlem alıcı olmalı,
- Hiyerarşi bilinci olmalı,
- Sendikal mevzuatı bilmeli,
- Toplu sözleşmeyi bilmeli ve tüm maddelerin içeriğine hakim olmalı,
- Sendikanın yapısını ve tarihini bilmeli,
- İşyerindeki istihdam uygulamalarını ve koşullarını bilmeli,



- İyi bir dinleyici, adil ve ulaşılabilir olmalı,
- İşçiler arasındaki anlaşmazlıkları dinlerken tarafsız ve adil olmalı,
- Gerektiğinde sendika şubeden (varsa Baştemsilci) görüş almalı.

2.7.1. İşyeri sendika temsilcileri işyerinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesine hakim olmalıdır.

İşyerindeki en önemli sendikal araç toplu iş sözleşmesidir (TİS). TİS'in gözetim ve uygulanmasından sorumlu kişi de işyerindeki sendika temsilcisi ve temsilcileridir. İşyerindeki sendikal sorun kimi zaman işverenin temsilci ve üyeye karşı tutumundan kaynaklanırken, kimi zaman da TİS'in uygulanmasından kaynaklanabilmektedir.

Toplu sözleşmeyi iyi bilen ve bu bilgisini üyeler üzerinde kullanabilen temsilci üyelerin gözünde güçlenir.



Üçüncü kısım

3. Toplu iş sözleşmesi ve grev süreci

Türkiye’de toplu iş sözleşmesi (TİS) hakkı hem Anayasa hem de 6356 sayılı STİS kanunu ile güvence altına alınmıştır. 6356 sayılı STİS Kanunu Madde-2/(h)’de Toplu İş Sözleşmesi: “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme” diye tanımlanmaktadır.

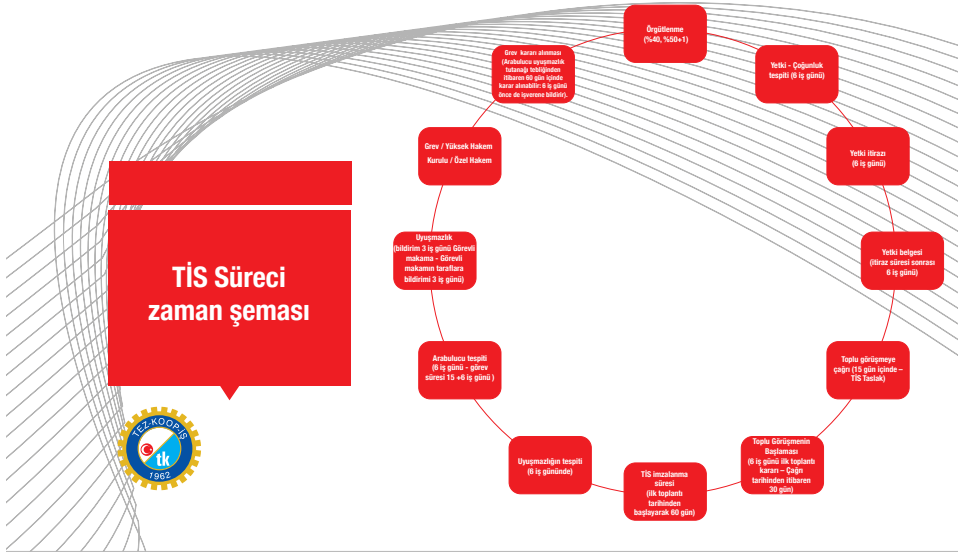
Türkiye’de sendikalar işkolu esasına göre kurulup faaliyette bulunmaktadır. Bu amaçla toplam 20 farklı iş kolu belirlenmiştir. Örneğin Tez-Koop-İş Sendikası da 10 No’lu “ticaret, eğitim, büro ve füzeli sanatlar” işkolunda faaliyet göstermektedir.



İŞKOLLARI
01 AVCILIK VE BALIKÇILIK
02 GIDA SANAYİİ
03 MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI
04 PETROL KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ
05- DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ
06 AĞAÇ VE KAĞIT
07-İLETİŞİM
08 - BASIN YAYIN VE GAZETECİLİK
09- BANKA, FİNANS VE SİGORTA
10- TİCARET, BÜRO, EĞTİM VE GÜZEL SANATLAR
11 - ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM
12- METAL
13 - İNŞAAT
14 - ENERJİ
15- TAŞIMACILIK
16 - GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK
17 - SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER
18 - KONAKLAMA VE EĞLENCE
19 - SAVUNMA VE GÜVENLİK
20 - GENEL İŞLER

Her sendika kurulu bulunduğu işkoluna giren işyeri ya da işletmelerde sendikal örgütlenme yapabilir ve sendikal örgütlenmesini tamamlayan sendikaya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca TİS yapma yetki belgesi verilir.

Ancak her kurulu sendika TİS imzalama yetkisine sahip değildir. TİS yetki belgesi ÇSGB tarafından ikili barajı aşan sendikalara verilmektedir. Bu barajların birincisi yüzde 1'lik işkolu barajı, ikincisi de sendikal örgütlenmenin yapıldığı işyeri ya da işletmenin kurumsal yapısına bağlı olarak; işyeri düzeyi barajı (çalışanların yüzde 50+1'i), işletme düzeyi (çalışanların yüzde 40'ı) barajıdır. Bu iki barajı geçemeyen sendikalar üye sayıları ne olursa olsun TİS yapma yetkisine sahip olamamaktadırlar.



3.1. Sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yetki süreci

6356 Sayılı STİS Kanunun belirlediği zorunlu barajları geçen sendikaların örgütlenme ve TİS süreci yukarıdaki grafikte gösterilmiştir. Buna göre:

- Örgütlenme (%40, %50+1): Sendikal örgütlenme yapılan işyeri ya da işletmede kanunun belirlediği barajlar koşulunu sağlayan sendika yetki tespiti (çoğunluk) ve yetki belgesi için ÇSGB'ye başvuruda bulunur.
- Yetki - Çoğunluk tespiti (6 iş günü): *Bakanlık 6356 Sayılı STİSK md. 42/ "(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir."*
- Yetki itirazı (6 iş günü): Bakanlık kendisine yapılan başvuruyu ilgili firma ile birlikte barajı geçen işkolundaki diğer sendikalara da

gönderir. 6356 Sayılı STİSK md. 43 / “(1) Kendilerine 42’nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.”

- Yetki belgesi (itiraz süresi sonrası 6 iş günü): 6356 Sayılı STİSK md. 44 / “(1) Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren **altı iş günü** içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.”

3.2. Toplu görüşmelerde yasal müzakere süreci

Toplu görüşmeye çağrı (15 gün içinde – TİS Taslak): Yetki belgesinin verilmesi bir anlamda TİS sürecinin de başlaması anlamına gelir. Yetki belgesi işçi sendikasına ve aynı zamanda işveren tarafına da gönderilir. Bu bir bakıma sendika ve işveren taraflarının ilk defa resmi kurumsal yazışmaları ve birbirlerini tanımaları anlamına gelir. Kanun her ne kadar yetki belgesini alan taraflardan birisi dese de genellikle işçi sendikası çağrıyı yapmaktadır. Toplu görüşmeye çağrı yazısı ile birlikte toplu iş sözleşmesine ilişkin teklifleri içeren taslak da işverene gönderilir. 6356 Sayılı STİSK md. 46 / “(1) Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir. (2) Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. (3) Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekları tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.”

Toplu görüşmenin başlaması (6 iş günü ilk toplantı kararı – çağrı tarihinden itibaren 30 gün): Çağrının yapılmasından sonra çağrı tarihi ilk toplantının yer ve zamanının belirlenerek görevli makama bildirilmesi gerekir. 6356 Sayılı STİSK Md. 47/ “(1) Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren **altı iş günü** içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir. (2) İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.”

Toplu görüşme süresi (ilk toplantı tarihinden başlayarak 60 gün): İlk toplantının yapılması ile birlikte toplu görüşmelerin müzakere süreci başlamış olur. 6356 Sayılı STİSK Md. 47/ “(3) Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren **altmış gündür.**”

Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması: Tarafların anlaşması durumunda TİS metni imzalanarak görevli makama gönderilir. 6356 Sayılı STİSK Md. 48/ “(1) Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası **altı iş günü** içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir.”

3.3.Uyuşmazlık tespiti ve Arabulucu süreci

Uyuşmazlığın tespiti (6 iş gününde): Tarafların altmış gün içerisinde anlaşamamaları durumunda uyuşmazlık tutanağı tutularak, görevli makama bildirilir. 6356 Sayılı STİSK Md. 49/ “(1) Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu gö-



*rüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı **altı iş günü** içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.”*

Arabulucu tespiti (6 iş günü - görev süresi: 15 gün +6 iş günü): Toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması neticesinde, kanun tarafların bir Arabulucu eşliğinde bir araya gelerek yeniden görüşmelerini öngörmektedir. 6356 Sayılı STİSK Md. 50/ “(1) Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa re’sen, resmî listede bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir. ... (3) Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir. (4) Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa 48’inci madde hükümleri uygulanır.”



Arabulucunun uyuşmazlık tespiti (bildirim 3 iş günü Görevli makama - Görevli makamın taraflara bildirim 3 iş günü): Normal toplu görüşme sürecinde uyuşmazlık tutanağı tutan taraflar genelde arabulucu sürecinde de aynı şekilde uyuşmamaktadırlar. Dolayısıyla bu defa uyuşmazlık tutanağı anlaşma sağlanamaması durumunda Arabulucu tarafından hazırlanarak görevli makama iletilir. 6356 Sayılı STİSK Md. 50/ “(5) Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder.”

3.4. Yüksek Hakem Kurulu süreci

Grev / Yüksek Hakem Kurulu / Özel Hakem: Arabulucu tarafından uyuşmazlığın tutulması neticesinde işçi sendikasının önünde iki seçenek kalır: Grev ya da Yüksek Hakem Kuruluna başvurma. Bir üçüncü yol daha var aslında o da Özel Hakeme başvurma: Bazen işçiler iradesini grevden yana kullanmak istemediğinde ve işverenle de anlaşma durumu kalmadığında, sendikalar uyuşmazlık maddelerini özel hakem olarak YHK’ye gönderebiliyor. Ancak pratikte pek uygulanmadığı için buna çok değinmiyoruz.

Yüksek hakeme başvurma, grev kararının oylamaya tabi tutularak işçilerce onaylanmaması ya da ertelenen bir grevin erteleme süresi sonucunda zorunlu başvuru şeklinde ortaya çıkar. 6356 Sayılı STİSK Md. 51/ “(1) Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50’nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. (2) Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.”



Yüksek Hakem Kuruluna başvuru: Sendika bir önceki basamakta ifade edildiği koşullarda, uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakeme başvuruda bulunabilir. 6356 Sayılı STİSK Md. 56/ “(1) Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak **altı iş günü** içinde başkan ve en az beş üyenin katılımı ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır. (2) Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı



6356 sayılı STİSK'da grev tanımı da yapılmıştır. Buna göre Md.58/ "(1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmama-ları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir."

Grev kararının alınması (Arabulucu uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren 60 gün içinde karar alınabilir: 6 iş günü önce de işverene bildirir): Grev kararının alınması TİS sürecindeki son aşama niteliğindedir. İşveren kendi tekliflerini ve önerilerini dayatarak, ya da hiçbir öneri dahi getirmeden sendikanın taleplerini reddederek grev aşamasına geçilmesine yol açabilir. Arabulucuda da uzlaşılammaması resmi müzakere sürecinin bittiğinin göstergesi niteliğindedir.

Sendikaya arabulucu raporunun, uzlaşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren grev süreci başlamış olur. 6356 sayılı STİSK Md. 60/ "(1) Grev kararı, 50'nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren **altmış gün** içinde alınabilir ve bu süre içerisinde **altı iş günü** önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer. (2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

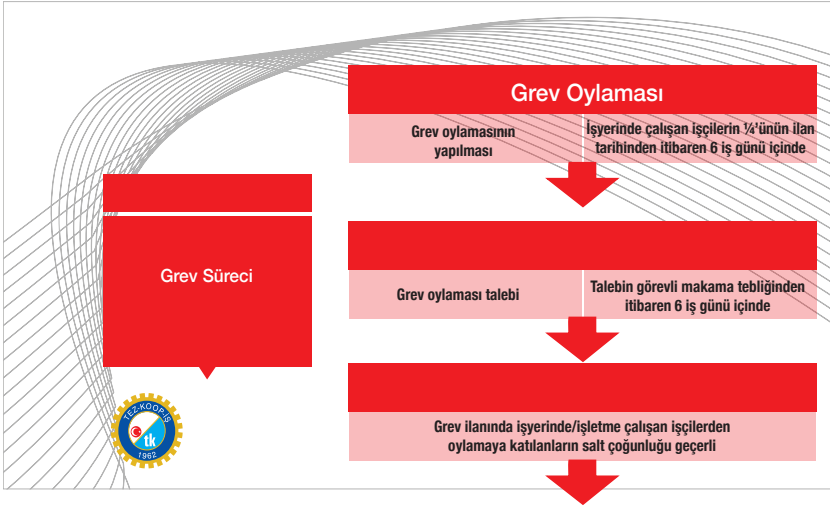
(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli

makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.”

Grev kararının işyerinde ilan edilmesi ve gerekli duyuruların yapılması genellikle işyeri sendika temsilcileri tarafından gerçekleştirilir.



- Grev oylaması (6 iş günü içinde): Genellikle işveren, bazı koşullarda sendika işyerinde grevin uygulanmasını işçilerin onaylaması için oylamaya tabi tutabilir. İşyerinde grevin ilan edilmesinden sonra işyerinde çalışan tüm işçilerin dörtte birinin görevli makama başvurusu üzerine grev oylaması yapılır. Burada dikkat edilmesi gereken konu, oylama talebinin sadece üye işçiler için değil, işyerindeki tüm işçiler için öngörülmüş olmasıdır. Eğer TİS yetkisi birden fazla işyerini kapsayan işletme düzeyinde alınmış ise, grev oylaması her bir işyerinin bağlı olduğu görevli makamlarca aynı tarih ve saatlerde yapılır. Oylamaya katılan üye/üye olmayan işçilerin verdiği geçerli oyların salt çoğunluğu, grevin uygulanmasında belirleyicidir.

6356 sayılı STİSK Md. 61/ “(1) Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren **altı iş günü** içinde işyerinin bağlı bulunduğu

görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak **altı iş günü** içinde grev oylaması yapılır.

(2) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak **üç iş günü** içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece **üç iş günü** içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60'ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51'inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

19 Ocak 1973

TEZ-BÜRO-İŞ BÜLTENİ

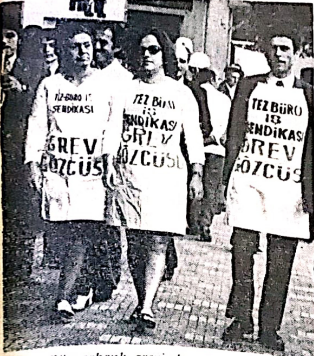
Devlet Bürosu

MUHAKKAK SÜRETE BİRLEŞMEDE KUVVET VARDIR K. ATATÜRK

11 Ocak 1973

YIL : 2 SAYI : 16 • AYLIK BÜLTEN • 11 OCAK 1973

SÜMERBANK



Sümerbank grevinde grev gözçileri vazife başında

GREV SONRASI

Sindikamız üyelerinden 1300 kişinin çalışmakta bulunduğu Sümerbank Alım ve Satım Müessesesi ile akdedilmiş bulunan IV nci Dönem Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük müddeti 1.4.1972 tarihinde sona erdiğinden V nci Dönem Toplu İş Sözleşmesinin Türkiye çapındaki işyerleri seviyesinde kanuni prosedürleri ikmal edilerek sözleşme müzakerelerine resmen 7 Mayıs 1972 tarihinde başlanmıştır.

Yapılan uzun müzakerelerden sonra ticarete taallik eden maddelerle işverence anlaşmaya imkân görülmemiş ve 17 maddelik bir uyuş-

(Devamı 2. Sayfada)

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

(5) Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir.”

3.6. Her işyerinde grev uygulanır mı?

6356 sayılı STİS Kanunu grev uygulamasına belli sınırlamalar getirmiştir. Diğer bir ifade ile bazı işkollarında grev uygulaması yasaklanmıştır. İlgili Kanunun Md. 62/(1)'e göre aşağıdaki grafikte ifade edilen işlerin yürütüldüğü işyerlerinde grev ve lokavt yapılamaz.

Diğer yandan 6356 sayılı STİSK genel hayatı etkileyen deprem, sel vb. doğa olaylarının meydana gelmesi durumunda ilan edilen gre-

Her yerde grev yapılabilir mi?



- Can ve mal kurtarma işlerinde,
- Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda,
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, taşıma ve dağıtım ile petrol ve doğal gaz ile başlayan petrokimya işlerinde,
- Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde,
- Kamu kuruluşlarının yürütülen itfaiye ve hastanelerde

Grev ve lokavt yapılamaz

vin Cumhurbaşkanı tarafından yasaklanabileceği de ayrıca hüküm altına alınmıştır. Bu maddede yasaklama süresi ile ilgili bir sınırlama da getirilmemiştir: Md. 62/ “(2) Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

(3) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.”

3.7. Başlayan grev durdurulabilir mi?

Grev Anayasal bir hak olmasına karşın, bu hak erteleme bahanesi ile bir yasaklamaya tabi tutulmaktadır. Ertelene süresince taraflardan anlaşmaları beklenir. Eğer anlaşma sağlanamazsa TİS Yüksek Hakem Kurulunca bağitlanır.

6356 sayılı STİSK Md. 63/ “(1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı

Başlayan grev
durdurulabilir mi?



«... genel sağlığı ve millî güvenliği bozucu nitelikte ise...» CB 60 gün süreyle erteleyebilir (!)
(Yasaklayabilir)

altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60'ıncı Madde-nin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çö-zümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

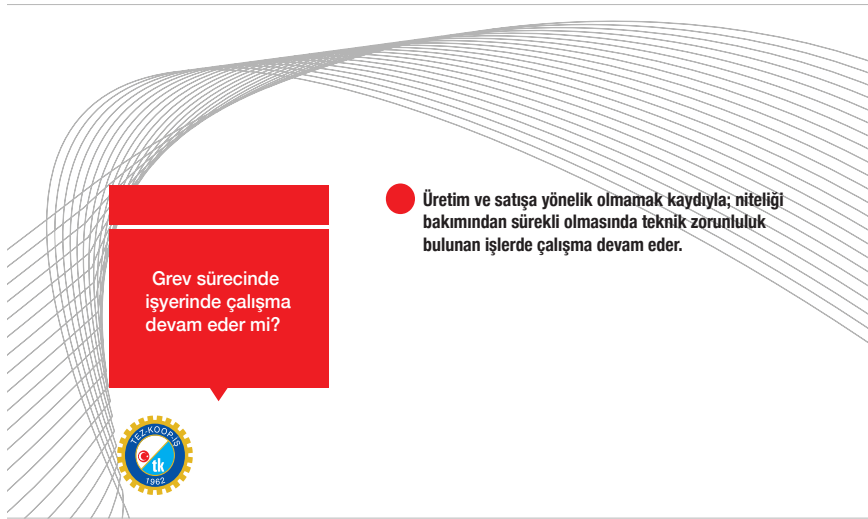
(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.



Açıkça görüldüğü gibi, grevin bir şekilde “genel sağlığı ve milli güven-liği bozucu” görülüp, ertelenmesi, yeniden devam edeceği anlamına gelmemektedir. Doğa olaylarında erteleme süresi belli olmasa da en azından kaldığı yerden devam edeceğine dair hüküm bulunmaktadır. Ancak bu madde hükmündeki erteleme ise fiili yasaklamaya dönüş-mektedir.

3.8. Greve tüm sendika üyeleri katılmak zorunda mıdır?

Grevin başarılı bir şekilde zaferle sonuçlanabilmesi için, tüm üyelerin greve katılması gerekir. Ancak yasa belli işlerde çalışan üyelerin grevde teknik zorunluluk gerektiren işlerdeki işçilerin çalışması gerektiğine hükmetmiştir. 6356 sayılı STİSK Md.(65) / “(1) Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.”



İşveren kimlerin grev dışında kalacağını toplu iş sözleşmesi görüşmeleri başladıktan hemen sonra bildirmek zorundadır. Ancak bildirmediğinde dahi herhangi bir yaptırımı yoktur; çünkü daha sonra da bildirimde bulunabilmesinin yolu açılmıştır. 6356 Sayılı STİSK Md. 65/ “(2) Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin baş-

lamasından itibaren **altı iş günü** içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren **altı iş günü** içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verir.”

İşveren genellikle grev olasılığı ortaya çıktığında bu listeleri göndermektedir. Hatta kanun işverenin listeleri göndermemesi durumunda yetkili makamın re’sen liste göndermesine hükmetmiştir. Liste gönderme zamanından çok kritik olan mesele, listede kimlerin yer aldığıdır. İşveren özenle işçi sendikasının temsilcileri başta olmak üzere, sadece teknik zorunluluk gerektiren işlerdeki değil, her alandaki işlerini sürdürecektir işçi isimlerini gönderir. Bu dikkat edilmesi gereken önemli bir meseledir. Kanunun ilgili hükmü gereği işveren süresi içerisinde tespit yapmamış ise bu aşamada Tez-Koop-İş Sendikası TİS Birimi tarafından durum izlenerek işverenin sürece dair bir mağduriyet yaratması engellenmektedir.

3.9. İşveren greve katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilir mi? Grev güvenceleri nelerdir?

Kanun, grevi işçinin sendikal hakları arasında saymış ve feshe karşı koruyucu bir güvence getirmiştir. Her üye greve çıkabilir. 6356 sayılı STİSK Md. 66/ “(1) Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

(2) Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katıl-



Urfa’da grev gözçüsil
Balıktaş ve Şekerbulak

ma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez.”

Greve dair bir diğer güvence de sosyal güvenliğe dairdir. Grev süresince çalışılmadığı için grev süresi uzun ve kısa vadeli sigorta kollarında dikkate alınmaz. Buna karşın işçi hastalık ve analık hali gibi kısa vadeli sigorta haklarından yararlanır. 6356 sayılı STİSK Md. 66/“(3) Grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanır.”

5510 Sayılı SSGSSK, “Sigortalılığın sona ermesi” başlıklı ilgili madde hükmü şu şekildedir: Md. 9/ “Ancak, hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık;

- a) İlgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini,
- b) Diğer hallerde ise birinci fıkrada belirtilen tarihleri,

takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır.” Çünkü 5510 Sayılı Kanuna göre grevde geçen süreçte işçinin sigortalılığı askıdadır.

5510 sayılı Kanunun “Sağlık hizmetlerinden yararlanma şartları” başlıklı 67(h) maddesi hükmü gereği, grevde olanlar Kanunun zo-



runlu koşulu olan geçmiş yıl içinde 30 gün prim koşulundan muaf tutulmuşlardır.

Diğer yandan kanun grev süresince prim yatırılmayan sosyal güvenlik gün kayıplarının borçlanılmasına olanak tanımıştır. 5510 sayılı SSGSSK'nun "Sigortalının borçlanabileceği süreler başlıklı" maddesinde: Md. 41/ "g) Grev ve lokavtta geçen süreleri" hükmü ile bu hak tanınmıştır.

3.10. Grevdeyken işçiler ücret alır mı?

Grev süresince iş yerinde çalışılmadığından iş sözleşmeleri de askıda kalır. Dolayısıyla grev süresince çalışılmadığı için bir ücret hakkı doğmaz. 6356 sayılı STİSK, Md. 67/ "3) Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz."

3.11. İşveren grevdeki işçilerin yerine yeni işçi istihdam edebilir mi? (grev kırıclığı)

Kısaca yanıt vermek gerekirse; hayır, işveren grevdeki işçilerin yerine yenisini işe alamaz. Grevin amacı işçinin üretimden gelen gücünü

Tutuklanan Grevciler

O sırada İmar İskan Bakanlığı'nda baştemsilci olarak greve önderlik eden eski genel merkez yöneticilerinden Hikmet Aksoy bu grevle ilgili kritik ayrıntılar aktarır: "İlk defa 2000 kadar üyenin bulunduğu bu büyüklükte bir işyerini grev götürdü sendikamız. Bakanlık merkezindeki grev komite başkanı ben oldum. Benim için bir ilk deneyimdi. Greve çadır kurarak, grev gözcüleri yerleştirerek başladığımız sırada iki minibüsle silahlı polisler indi ve benimle iki grev gözcüsünü götürceklerini söylediler. Bu baskıyla bir grev kırıclığı girişimi idi. Bizi Mamak'ta askeri cezaevine götürdüler. Yedi gün tutukluluk yaşadık. Hemen grev yerine geri döndük. Orada grevcilere moral veren bir konuşma yaptım. Neticede greve devam ettik."

1 Tez-Koop-İş tarihi konusunda Hikmet Aksoy ile yapılan sözlü tarih görüşme kaydından. (Tez-Koop-İş Arşivi)

kullanmasıdır. Mal ve hizmet üretimini durdurur. Böylece işveren üretim yapılmayan zaman kadar değer ve kâr kaybı yaşar. İşveren de bunu engellemek için en baştan sendikanın işyerinde örgütlenmesini istemez; bunu sağlayamazsa TİS sürecinde en düşük maliyetle TİS bağittlamaya uğraşır; bu da olmayınca grev aşamasından da çalışmayı bırakan işçilerin neden olduğu üretim eksikliğini gidermek için



Fotoğraflar: Pak-Sat İş'ten Tez-Koop-İş 3 No'lu Şubeye, Migros Direnişleri (Basılmamış, yayına hazır eser)
Tez-Koop-İş Arşivi.

yeni işçi almaya çalışabilir. Bu diğer bir ifade ile grev kırılcılığı olarak tanımlanır. Bu amaçla 6356 sayılı STİSK buna engel getirmiştir. Diğer yandan grev dolayısıyla iş bırakan yani greve çıkan bir işçi grev süresince başka bir işte de çalışamaz.

Kanunun “İşe alma ve başka işe girme yasağı” başlıklı maddesi şu şekildedir: Md. 68/ “(1) İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67’nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikasının yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

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

(3) Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.”

3.12. Grev gözcülerinin sayısı ve görevleri nelerdir?

İşyerinde ilan edilen bir grevin başarıya ulaşması güçlü katılım ve disiplinli hareket etmeye bağlıdır. Bu da her an sağlanan sağlıklı bir iletişimle birlikte iyi bir koordinasyonla gerçekleşir. Koordinasyonun sağlanması ve grevin denetlenmesi için de grev gözcüleri atanır. İşyerinde çalışmaması gereken birimlerin ve işçilerin çalışması gibi işverenin her türlü grev kırıcı uygulama grev gözcülerince takip edilir. 6356 sayılı STİSK “Grev ve lokavt gözcüleri” başlıklı maddesinde grev gözcülerinin görev ve sayıları şu şekilde belirtilmiştir:





Fotoğraflar: Pak-Sat İş'ten Tez-Koop-İş 3 No'lu Şubeye, Migros Direnişleri (Basılmamış, yayına hazır eser) Tez-Koop-İş Arşivi.

Md.73/ "(1) İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir.

(2) Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamaz, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz."



Tez-Koop-İş Dergisi, Sayı: 15 (Aralık-Kasım 1993)

3.13. Grev ne zaman ve kim tarafından sona erdirilir?

Grev ancak kazanım elde edildiği ve işverenin sendikanın yani işçilerin taleplerinin büyük bir kısmını karşıladığı ve işçilerin verdiği mücadelede hedeflediklerine ulaştıkları noktada başarı ile sonuçlanmış olur. Bu da karşılıklı bir tutanak ve sözleşmenin imzalanması ile gerçekleşir. Bu umulan sona erdirme biçimidir. 6356 sayılı STİSK ilgili maddesinde bu durum şu şekilde ifade edilmiştir:

Md. 75/ "(1) Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli



Tez-Koop-İş Dergisi, Temmuz 1980

makama bildirilir. (2) Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanının yapılması ile sona erer.”

Bunun dışında grev kararı alan sendikanın herhangi bir nedenle kapatılması ya da kendisinin kapanma kararı alması gibi durumlarda da grev kendiliğinden sona erer. Çünkü ortada bir yetki kalmamıştır. Ayrıca grev kararının alınması ve greve çıkılmasına karşın, bu süreçte üyelerin sendikadan istifa etmesi, ve sendika üye sayısının ¼'nün altına düşmesi neticesinde mahkemeye başvuru yapılması da grevin sona erdirilmesine yol açabilir. Md. 75/ “(6) Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir.”



Tez-Koop-İş Sendikası, 1 Mayıs 2025 arşivimizden.

Sonuç

İşyeri sendika temsilcileri sendikaların işyerindeki somut bireysel halidir. İşyerindeki işçiler de yöneticiler de sendika olarak temsilciyi bilir ve tanır. Geçmişten günümüze sendikal hareketin en önemli dışlısı konumunda olan işyeri sendika temsilcilerinin yukarıda ifade etmiş olduğumuz görev ve sorumluluklarını sadece mevzuat çerçevesinde değil, sınıf bilinci ile yerine getirmeleri, emek-sermaye arasındaki mücadelede işçi sınıfına büyük kazanımlar sağlayacaktır.

İşyerindeki birliktelik, şubeyi, şubedeki birliktelik genel merkezi ve dolayısıyla sendikal hareketi güçlendirir.

Dolayısıyla



“Gücümüz, birliğimizden gelir!”

İşyerinde çalışanların tek başına bırakılması, dışlanması bir tek kişi dahi olsa sendikanın zayıflamasına dair süreç başlamış demektir. Bunu bulaşıcı bir etki olarak da okumak mümkün; bir kişi diğerlerini de etkileyerek sendika dışına itebilir;

Dolayısıyla,

“Kurtuluş yok tek başına ya hep beraber ya hiçbirimiz!”



Referanslar:

1982 Tarihli T.C Anayasası

2003 Tarihli 4857 sayılı İş Kanunu

2012 Tarihli 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

17-18 Aralık 2022 Tarihli Tez-Koop-İş Sendikası Tüzüğü



T.C.
Resmî Gazete

1982 Tarihli T.C. Anayasası



T.C.
Resmî Gazete

2003 Tarihli 4857 sayılı İş Kanunu



T.C.
Resmî Gazete

2012 Tarihli 6356 Sayılı Sendikalar
ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu



17-18 2022 Tarihli Tez-Koop-İş
Sendikası Tüzüğü

[illegible]

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins or other markings on the paper.



tezkoopis



tezkoopissndk



tezkoopissndk



sendikatezkoopis