

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİ İLE

GREV OYLAMASI HAKKINDA YÖNETMELİK

Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi/Sayısı:11.10.2013/28792

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, toplu iş sözleşmesi yetki tespit süreci ile grev oylamasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 42 ve 61 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğünü, aynı çalışma ve iş kurumu il müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğünü, birden fazla çalışma ve iş kurumu il müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığını,

c) Yetki belgesi: Yetki şartlarına sahip olduğu kesinleşen işçi sendikasına Bakanlıkça verilen belgeyi,

ç) Yetki tespiti: Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üyesi bulduran işçi sendikaları için başvuru tarihi itibarıyla işyeri ya da işletmelerde sendikalı işçilerin çalışan işçilere oranının Kanunun aradığı çoğunluğa uygun olup olmadığının tespitini,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Yetki Tespiti

Yetki şartları

MADDE 4 – (1) İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olması;

a) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün,

b) Toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde çalışan işçilerin başvuru tarihi itibarıyla yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi olmasına bağlıdır.

(2) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işletme kapsamındaki işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırkçoğunluk buna göre hesaplanır.

(3) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çoküyeye sahip sendikaya olumlu tespit yetkisi verilir. Aynı tarihli başvurularda işletmedeki üye sayılarının eşit olmaları halinde olumsuz yetki tespiti verilir.

(4) Aynı işkolunda kurulu işçi sendikalarının aynı işyeri veya işletme için farklı tarihlerde yetki tespit başvurusunda bulunması halinde Bakanlık ilk başvuruyu öncelikle sonuçlandırır.

İşkolu istatistiklerinin düzenlenmesi ve yayımlanması

MADDE 5 – (1) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde, Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında Resmî Gazete’de yayımlanan işkolu istatistikleri esas alınır.

(2) Yayımlanan istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır.

(3) Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.

(4) Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir.

(5) Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini, daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

İstatistiklere yapılan itirazlar

MADDE 6 – (1) Yayımlandığı tarihten itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir.

(2) İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle on beş gün içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır.

(3) Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar.

Yetki tespit başvurusu

MADDE 7 – (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Bakanlığa yazılı olarak başvurarak yetkili sendika olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa yazılı olarak başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Yetki tespit başvurusunun Bakanlık evrak kayıtlarına alındığı tarih başvuru tarihi olarak kabul edilir.

(3) Yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi varsa, taraflar bu sözleşmenin sona ermesinden önceki yüz yirmi gün içerisinde yetki tespit başvurusunda bulunabilir.

(4) Yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespit başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimler dikkate alınmaz.

Olumlu yetki tespiti

MADDE 8 – (1) İşçi veya işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren tarafından yetki tespit başvurusunda bulunulması halinde Bakanlık, başvuru tarihi itibarıyla yetki şartlarına sahip işçi sendikasına olumlu yetki tespiti verir.

(2) Yetki tespit yazısında; yetki şartlarını taşıyan sendikanın adı, yetki kapsamına giren işyeri veya işyerleri ile işçi ve üye sayıları, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve görevli makamın neresi olduğu hususları yer alır.

(3) Olumlu yetki tespit yazısı, yetki şartlarını taşıyan sendikaya, o işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarına, taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene ve ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine, başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içinde bildirilir. Ancak kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan sendikalara bildirim yapılmaz.

Olumsuz yetki tespiti

MADDE 9 – (1) Bakanlık, yetki tespit başvurusunda bulunan işçi sendikasının başvuru tarihinde yetki şartlarına sahip olmadığını tespit ettiğinde, olumsuz yetki tespitini sadece başvuruyu yapan sendikaya bildirir. Olumsuz yetki tespit yazısında, işyeri ya da işletmenin unvan ve adresi ile çalışan işçi sayısı ve kendi üye sayısı yer alır.

(2) Bakanlık, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin yetki tespit başvurusu halinde, başvuru tarihinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığını tespit ettiğinde, durumu sadece işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirir.

Yetki tespitine itiraz

MADDE 10 – (1) Kendilerine tespit yazısı gönderilen işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığına dair itirazda bulunabilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikasıyetki itirazında bulunamaz.

(2) Yetki tespitine itiraz, nedenleri belirtilmek suretiyle yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz dilekçesinin mahkemeye verilmeden önce görevli makama kayıt ettirilmesi gerekir.

(3) İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar mahkeme tarafından altı iş günü içinde duruşma yapılmaksızın kesin olarak karara bağlanır.

(4) Yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içerisinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikalarıile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Yetki belgesi

MADDE 11 – (1) Yetki tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse, sürenin bitimini takip eden altı iş günüiçinde ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilir.

(2) Tespit yazısına yapılan itiraz mahkemece reddedilmişse, kesinleşme şerhli mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilir.

(3) Tespit yazısı ile kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın yaptığı itiraz sonucunda, yetki şartlarına sahip olduğunun yargı kararı ile tespit edilmesi halinde kesinleşme şerhli mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Grev Oylaması

Grev oylaması talebi

MADDE 12 – (1) Grev oylaması talebi, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı olarak yapılır.

(2) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılır.

(3) Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılır.

(4) Grev oylaması talebi, işyerinde çalışan her bir işçi tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, tek bir dilekçenin işçiler tarafından topluca imzalanması şeklinde de yapılabilir.

(5) Grev oylaması talebi, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyeri veya işletmede çalışan işçilerin en az dörtte birinin başvurusu ile yapılır. Bu orana ulaşılmıyorsa ulaşılmadığı görevli makamca belirlenir.

Grev oylamasının yapılması

MADDE 13 – (1) Görevli makam, talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde görevlendireceği memurların gözetimi altında ve işyerinde grev oylamasını gerçekleştirir.

(2) Görevli makam, grev oylamasının gün ve saatini, iş saatleri dışında veya iş akışını kesintiye uğratmayacak şekilde belirler. Oy verme gün ve saati en az bir iş günü önceden işyerinde işçilerin görebilecekleri bir yerde ilan edilir.

(3) Grev oylamasına grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde veya işletmede çalışan işçiler katılabilir. Ancak, işveren veya işveren adına işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri grev oylamasına katılamaz.

(4) Grev oylaması, serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esasına göre yapılır. Oy sayımı sırasında işçi ve işveren sendikası temsilcisi veya işveren temsilcisi gözlemci olarak bulunabilir.

(5) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne aynı tarihte yapılır. Grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve belirlenir.

(6) Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması, grubun her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılır. Grev oylamasının sonuçları her bir işyeri veya işletme için ayrı ayrı belirlenir.

Grev oylamasının sonucu

MADDE 14 – (1) Grev oylamasında, oylamaya katılanların salt çoğunluğu, grevin yapılmaması yönünde karar verirse, grev kararı uygulanamaz.

(2) Grev oylamasının sonucu üç nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Tutanağın bir nüshası görevli makamda saklanır. Diğer nüshalar ise, işveren veya işveren sendikasına ve grev kararı veren işçi sendikasına gönderilir.

Grev oylamasına itiraz

MADDE 15 – (1) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır.

(2) Grev oylamasına taraf işçi veya işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren itiraz edebilir.

(3) İtiraz sonucunda grev oylaması, oylamanın tekrarlanmasını gerektiren bir sebeple mahkemece iptali halinde, kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makama tebliğinden itibaren altı iş günü içerisinde aynı esaslara göre tekrarlanır.

Grev oylaması sonucunun kesinleşmesi

MADDE 16 – (1) Grev oylaması sonucunun uygulamaya konulabilmesi için oylamaya ilişkin itiraz süresinin geçmesi veya itirazın kesin olarak sonuca bağlanması gerekir.

(2) Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde, işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

(3) Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren, altı iş günü içerisinde anlaşma sağlanamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmamışsa işçi sendikasının yetkisi düşer.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisi ile yetki tespit başvurularında Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarının kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı, 2013 Ocak ayı istatistiklerinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, bu tarihten 1/7/2018 tarihine kadar ise yüzde iki olarak uygulanır.

Yürürlük

MADDE 17 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 18 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.