

# **TOPLU İŞ HUKUKU**

**KISA ÖZET**

**HUK302U**



## 1. Ünite: İş Hukukunda Toplu İlişkilerin Yeri ve Toplu İş Hukukunda Temel Kavramlar

### İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNİN YERİ

İş hukuku, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan ve bu itibarla işçi olarak adlandırılan bağımlı çalışanlarla işverenleri arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen hukuk dalıdır. İşveren karşısında güçsüz durumda bulunan işçinin korunması ihtiyacı iş hukukunun borçlar hukukundan ayrılıp bağımsız bir disiplin olarak gelişmesine neden olmuştur. İş hukuku, 18. ve 19. yüzyıllarda batı Avrupa'da Sanayi Devrimine paralel olarak işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla birlikte doğmuştur. İşçi sınıfı içinde kendi kendine yardım fikrinin gelişmesi, işçilerin çıkarlarını korumak için bir araya gelmeleri, önce birleşmenin suç olmaktan çıkarılıp ceza bağışıklığı tanınması ve giderek hukuk düzenince bir hak olarak kabul edilmesiyle sonuçlanmıştır. İşçinin bireysel düzeyde sakatlanması olasılığı bulunan iradesinin yerine, birleşme özgürlüğünden yararlanılarak oluşturulan kolektif iradenin geçmesi ile de toplu iş hukukunun temelleri atılmıştır. Zaman içinde toplu iş sözleşmesi hak ve özgürlüğü ile grev ve lokavt hakları anayasalarda tanınmaya başlanmış, toplu iş hukuku da buna paralel olarak gelişmiştir.

Liberalizmin sosyalleştiği dönemde toplu iş hukuku başlıca iki kısımdan oluşmaktadır.

Bunlardan **ilki** işçilerin birleşmek suretiyle oluşturdukları ve sendika olarak adlandırılan örgütsel yapının kuruluşu, işleyişi, iç ve dış ilişkileri, faaliyetleri ve sona ermesine ilişkin hukuki ilişkilerin düzenlendiği sendikalar hukukudur.

**İkinci** kısımda ise işçi sendikalarının işverenler ya da örgütleriyle üyelerinin kolektif menfaatlerini korumak üzere yaptıkları görüşmelerin, bu görüşmeler sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin, uzlaştırma, arabuluculuk, tahkim gibi alternatif çözüm yolları ile grev ve lokavt gibi iş mücadelesi araçlarının ve nihayet taraflar arasında anlaşmaya varıldığı takdirde bağitlanan toplu iş sözleşmelerine ilişkin konuların düzenlendiği toplu iş sözleşmesi hukuku yer alır.

3

### TOPLU İŞ HUKUKUNDA TEMEL KAVRAMLARI TANIMLAMAK

**Sendika:** işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin biraraya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

**İşçi:** Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinin üçüncü fıkrasına göre işçi, 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir. İş Kanununun 2. maddesinin birinci fıkrasında işçi, iş sözleşmesine dayalı çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır.

**İşveren:** Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, işveren tanımı konusunda İş Kanununa atıf yapılmıştır. İş Kanununa göre işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlardır.

**İşveren Vekili:** İşveren adına işletmenin bütününe yönetenlerdir.

**İşyeri:** Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı konusunda İş Kanunundaki tanıma atıf yapılmıştır. İş Kanununun 2. Maddesinin birinci fıkrasında işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır. Maddenin ikinci fıkrasına göre, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

# TOPLU İŐ HUKUKU

**Toplu iş Sözleşmesi:** iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

**Konfederasyon:** Değişik işkollarında en az beş sendikanın biraraya gelerek meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluştur.

**Grev:** işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır.

**Kanuni Grev:** Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grevdir.

**Lokavt:** işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır.

**Kanuni Lokavt:** Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavttır.

**Bu Özetin tamamını,Çıkmış Sorularını,Deneme Sorularını adresinize gönderiyoruz!...**

4

**Tıklayınız**



<https://www.kolaysinavlar.com/toplu-is-hukuku-ady212u?search=HUK302U>