



6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

Şerif OLGUN ÖZEN
İç Denetçi, A4, CGAP, CIA

ULAŞTIRMA VE ALT YAPI BAKANLIĞI
AFYONKARAHİSAR
Kasım 2018

SUNUM PLANI

- Tarihçe
- Tanımlar
- İşkolu ve İşkolu Tespiti
- Sendikalara Üyelik
- Sendika Üyesinin Hak ve Yükümlülükleri
- Aidat Ödeme Yükümlülüğü
- Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi ve Askıya Alınması
- İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Teminatı
- İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi
- Sendika Özgürlüğünün Güvencesi
- Sendikaların Faaliyeti
- Toplu İş Sözleşmesi
- Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi
- Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarında Değişiklik
- İşyeri Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi
- Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma
- Teşmil
- Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması
- 696 sayılı KHK ile 6356 sayılı Kanununa Getirilen Düzenlemeler



TANIMLAR

SENDİKA :

İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak **ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek** için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denir.

- Sendikalar, önceden izinsiz serbestçe kurulurlar.
- Sendikalar, işkolu esasına göre kurulurlar ve sadece kurulu buldukları işkolunda faaliyette bulunabilirler.

Ancak, kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.

- Sendikaların, işyeri veya meslek esasına göre kurulması yasaktır.



TANIMLAR

Konfederasyon:

Değişik işkollarında **en az beş** sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşa denir. Sendikaların üst kuruluşudur.

Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.

TANIMLAR

İŞKOLU:

Ekonomik etkinliklerin sınıflandırılması sonucu **birbirine benzeyen** veya **aynı nitelikte olan** çalışma dallarından her birine denir.

Ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak her bir işkoluna giren işlerin neler olduğu, İşkolları Yönetmeliğinde detaylı bir şekilde düzenlenmiştir.

TANIMLAR

İşkolları Yönetmeliğinde belirlenen 20 adet işkolu şöyledir;

1-Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	6-Ağaç ve kâğıt	11- Çimento, toprak ve cam	16- Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
2- Gıda sanayi	7- İletişim	12- Metal	17- Sağlık ve sosyal hizmetler
3- Madencilik ve taş ocakları	8- Basın, yayın ve gazetecilik	13- İnşaat	18- Konaklama ve eğlence işleri
4- Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	9- Banka, finans ve sigorta	14- Enerji	19- Savunma ve güvenlik
5- Dokuma, hazır giyim ve deri	10- Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	15- Taşımacılık	20- Genel işler

İŞKOLU TESPİTİ (1)

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti **Bakanlıkça yapılır**. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazetede yayımlar.

Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren **on beş gün içinde dava açabilir**.

İŞKOLU TESPİTİ (2)

- Yeni bir toplu iş sözleşmesi için **yetki süreci başlamış** ise işkolu değişikliği tespiti **bir sonraki dönem için geçerli olur.**
- **İşkolu tespit talebi** ve buna ilişkin **açılan davalar**, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında **bekletici neden sayılmaz.**
- İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.

SENDİKA ÜYELİĞİ(1)

6356 sayılı Kanununun 17 nci maddesine göre;

- **On beş yaşını dolduran** ve bu Kanun hükümlerine göre **işçi sayılanlar**, işçi sendikalarına üye olabilir.
- Bu Kanun anlamında **işveren sayılanlar**, işveren sendikalarına üye olabilir.
- Sendikaya üye olmak serbesttir.
- İşçi veya işverenler **aynı işkolunda** ve **aynı zamanda** birden çok sendikaya üye olamaz.

Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda **farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler** birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.

SENDİKA ÜYELİĞİ(2)

- Bir işyerinde **yardımcı işlerde çalışan işçiler** de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.
- Sendikaya üyelik, **e-Devlet kapısı** üzerinden kazanılır.
- Üyelik başvurusu, sendika tarafından **otuz gün içinde reddedilmediği takdirde** üyelik talebi kabul edilmiş sayılır.
- Sendikanın red kararına karşı 30 gün içinde dava açılabilir.

SENDİKA ÜYELİĞİ(3)

İşçi sendikalarına üye olabilmek için;

- 15 yaşını doldurmuş olmak ve Kanun anlamında işçi olmak,
- Çalıştığı işyerinin girdiği işkolunda faaliyet gösteren bir sendikaya başvurmak,
- Sendika üyelik başvurusunu e-Devlet kapısı üzerinden yapmak,
- Üyelik başvurusunun, sendikanın yetkili organı tarafından kabul edilmesi gerekmektedir.

SENDİKA ÜYESİNİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Sendika üyelerinin hakları;

- Sendikal faaliyetlere katılma hakkı,
- Sendika yönetimine katılma hakkı,
- Eşit davranılmasını talep etme hakkı.

Sendika üyelerinin yükümlülükleri;

- Sendika aidatı ödeme yükümlülüğü,
- Sendika düzenine uyma yükümlülüğü.

AİDAT ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ (1)

6356 sayılı Kanun uyarınca Sendikalara ödenen iki tür aidat vardır.

1- Üyelik aidatı: Sendika üyelerinin, üyesi oldukları Sendikaya ödedikleri aidattır. Üyelik aidatının miktarı, sendikaların tüzüklerinde gösterilir. (6356/17 md.)

2- Dayanışma aidatı: Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında;

- Taraf işçi sendikasına **üye olmayanların**,

- **Sonradan işyerine girip de üye olmayanların veya**

- İmza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da **ayrılanların veya çıkarılanların**

Toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan yararlanabilmesi için ödedikleri aidattır.

AİDAT ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ(2)

- **Dayanışma aidatının miktarı**, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir. Faaliyeti durdurulmuş sendikalara, dayanışma aidatı ödenmez. (6356/39 md.)
- Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, **işçinin ücretinden kesilmek suretiyle** ilgili sendikaya ödenir.
- İşveren kestiği aidatları bir ay içerisinde sendikaya ödemek zorundadır.
- Aksi takdirde, **bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle** birlikte Sendikaya ödemekle yükümlü olacaktır.

SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ VE ASKIYA ALINMASI (1)

1- Çıkma: Sendika üyesinin, serbest iradesi ile üye olduğu sendikanın üyeliğini tek taraflı olarak sona erdirmesidir.

2- Çıkarılma (İhraç): Sendika üyesinin, üyeliğinin genel kurul kararı ile sona erdirilmesi işlemidir.

3- Kendiliğinden sona erme:

- Sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi,
- Üyenin, işçi/işveren/memur niteliğinin kaybı,
- Ölüm,
- Emeklilik,
- İşkolu değişikliği

gibi durumlarda, sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ VE ASKIYA ALINMASI (2)

6356/19 uncu madde;

Üyelikten çekilme:

- İşçi veya işveren, sendikada **üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.**
- Çekilme başvurusu **e-Devlet kapısı** üzerinden yapılır.
- **Elektronik ortamda eş zamanlı olarak** Bakanlığa ve sendikaya ulaşır.
- Çekilme, **bir ay sonra geçerlilik kazanır.** Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.

Üyelikten çıkarılma:

- Üyelikten çıkarılma kararı **genel kurulca** verilir.
- Karar, **e-Devlet kapısı üzerinden** Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana **yazı ile** tebliğ edilir.
- Kararın tebliğinden itibaren **otuz gün içinde mahkemeye itiraz edilebilir.** Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ VE ASKIYA ALINMASI (3)

Kendiliğinden sona erme:

- (gerçek kişi) İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer.
- Tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin sendika organlarındaki görevleri sona erer.

SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ VE ASKIYA ALINMASI (4)

- Sosyal Güvenlik Kurumundan **yaşlılık veya malullük aylığı** ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer.
- Ancak **çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri** sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.

SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ VE ASKIYA ALINMASI (5)

- İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.
- İşçi kuruluğu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez.
- İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.
- Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.

İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ (1)

6356/23

İş Sözleşmesini Feshetme:

- İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır.
- Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini **bildirim süresine uymaksızın** veya **sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin** fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.
- Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ (2)

Yeniden İşe Başlatılma:

- İş sözleşmesi askıya alınan yönetici;
 - sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi,
 - seçime girmemek,
 - yeniden seçilmemek
 - kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde,
- sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir.
- İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır.
- Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ (3)

- Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından **kıdem tazminatı** ödenir.
- Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİNİN GÜVENCESİ (1)

6356/24 üncü madde;

- İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini;
 - haklı bir neden olmadıkça
 - nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.
- Fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİNİN GÜVENCESİ (2)

- 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 iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİNİN GÜVENCESİ (3)

- İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin;
 - işyerini değiştiremez
 - işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz.
- Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.
- Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ (1)

- **İşçilerin işe alınmaları şarta bağlı tutulamaz;**

- belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri,
- belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya
- herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları

- **İşveren işçiler arasında ayırım yapamaz;**

- » bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında,
- » çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından
- » Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

- **İşçiler işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz;**

- sendikaya üye olmaları veya olmamaları,
- iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı.

İşverenin (...) yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere **sendikal tazminata hükmedilir.**

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ (2)

- Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi dava açma hakkına sahiptir.
 - 4857 sayılı Kanunun 20 (fesih bildirimine itiraz ve usulü) ve 21 (Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları) inci madde hükümlerine göre
- İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir.
- **İşçinin işe başlatılmaması hâlinde**, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen (en az dört aylık en çok sekiz aylık ücreti tutarında) tazminata hükmedilmez.
- İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ (3)

- İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, **feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir.**
- Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden **işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.**

Fesih dışında **işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını** işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.
(6356/25 inci md.)

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ (1)

- İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde çalışan işçi sayısına göre değişkenlik göstermektedir.

İşyeri İşçi Sayısı	Sendika Temsilci Sayısı
1-50	1
51-100	en çok 2
101-500	en çok 3
501-1000	en çok 4
1001-2000	en çok 6
2000+	en çok 8

- Sendika, üyeleri arasından seçtiği sendika temsilcisinin/temsilcilerinin kimlik bilgilerini 15 gün içinde **işverene bildirir**. Birden çok sendika temsilcisi varsa bunlardan biri **baş temsilci** olarak görevlendirilebilir.
- Temsilcilerin görevi, sendikanın yetki süresince devam eder.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ (2)

- Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır.
- İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile
 - işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek,
 - işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak,
 - işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek
 - iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.
- İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki **işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak** şartı ile görevlerini yerine getirir.
- İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek **kolaylıklar sağlanır.** (6356/27 nci md.)

SENDİKALARIN FAALİYETLERİ (1)

SENDİKALARIN YAPABİLECEKLERİ FAALİYETLER

- Toplu iş sözleşmesi yapmak,
- İşyeri sendika temsilcisi atamak,
- Grev ve lokavt alanındaki faaliyetler,
- İş uyuşmazlıklarının takibi ve üyelerine hukuki yardım yapmak,
- Çalışma hayatı ile ilgili kurullara temsilci göndermek,
- Eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak.

SENDİKALARIN FAALİYETLERİ (2)

- Kuruluşlar, **tüzüklerinde yer alan konularda** serbestçe faaliyette bulunur.
- Sendikalar üyelerini ve mirasçılarını temsilen **dava açmak** ve bu nedenle açılmış davada **davayı takip yetkisine sahiptir.**
 - çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda
 - iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında
- Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.

SENDİKALARIN FAALİYETLERİ (3)

- Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında **eşitlik ilkesi** ve **ayrımcılık yasaklarına** uymakla yükümlüdür.
- Kuruluşlar, faaliyetlerinde **toplumsal cinsiyet eşitliğini** gözetir.
- **İşveren sendikaları**, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun yüzde yirmi beşini aşmamak üzere **karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu** oluşturabilir. (6356/26 ncı md.)

SENDİKALARIN YAPAMAYACAKLARI FAALİYETLER

- Kuruluşlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz.
- İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz;
 - Gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla **biri diğerinin** kurulmasına, yönetim ve faaliyetine **müdahalede bulunamaz.**
- Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz.
- Kuruluşlar ticaretle uğraşamaz.
 - Ancak, kuruluşlar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir.
- Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz.
 - Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ (1)

- İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeye **toplu iş sözleşmesi** denir.
- Toplu iş sözleşmesi,
 - tarafların karşılıklı hak ve borçları
 - sözleşmenin uygulanması ve denetimini
 - uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollarıdüzenleyen hükümleri de içerebilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ (2)

- Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine **aykırı düzenlemeler** içeremez. (6356/33 üncü md.)
- Toplu iş sözleşmesi **yazılı** olarak yapılır.
- Toplu iş sözleşmesi **en az 1 ve en çok 3 yıl** süreli olarak yapılabilir.
- Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca **uzatılamaz, kısaltılamaz** ve sözleşme **süresinden önce sona erdirilemez.**

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ (3)

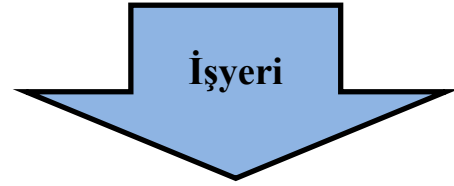
- Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.
- Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki 120 gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez. (6356/35 inci md.)

TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI VE DÜZEYİ

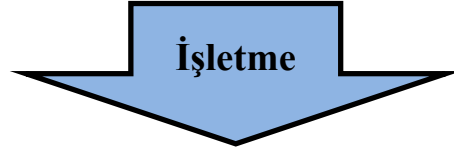
- Bir toplu iş sözleşmesi **aynı işkolunda** bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.
- Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak **işletme düzeyinde** yapılabilir.
- **Grup toplu iş sözleşmesi**, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.



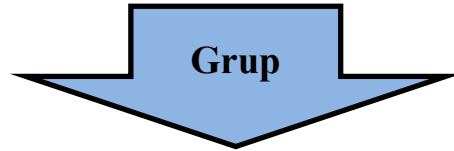
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI VE DÜZEYİ



- Tek bir işyerini kapsar.
- TİS Tarafı: İşçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren



- Aynı işverene ait aynı işkolunda kurulu birden çok işyerini kapsar.
- TİS Tarafı: İşçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren



- Farklı işverenlere ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini veya işletmeleri kapsar.
- TİS tarafı: İşçi sendikası ile işveren sendikası

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

- İş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz.
- İş sözleşmelerinin **toplu iş sözleşmesine aykırı** hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır.
- Toplu iş sözleşmesinde **iş sözleşmelerine aykırı** hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.
- Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. (6356/36 ncı md.)

TİS'İN TARAFLARINDA DEĞİŞİKLİK (1)

- ✓ Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi,
- ✓ Faaliyetinin durdurulması,
- ✓ İşçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi,
- ✓ Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi,

Toplu iş sözleşmesini **SONA ERDİRMEZ.**

TİS'İN TARAFLARINDA DEĞİŞİKLİK (2)

- Toplu görüşmeye **çağrı tarihinde** bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, **sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde** sendikaya yapılmış olan **çağrı ile bağlı kalır.**
- Sözleşmenin **imzalanması tarihinde** taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, **sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde** yapılmış olan **sözleşme ile bağlı kalır.** (6356/37 nci md.)

İŞYERİ DEVRİNİN TİS'E ETKİSİ

- Devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.
- Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.
- Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer. (6356/38 inci md.)

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA (1)

- Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.
- Toplu iş sözleşmesinden, **sözleşmenin imzalanması tarihinde** taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, **imza tarihinden sonra** üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasınc **işverene bildirildiği tarihten** itibaren yararlanır.
- Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA (2)

- Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında;
 - taraf işçi sendikasına üye olmayanlar,
 - sonradan işyerine girip de üye olmayanlar,
 - imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanlar,
 - dayanışma aidatı ödeyerek TİS'ten yararlanır.
- Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA (3)

- Bu Kanun anlamında **işveren vekilleri** ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, **toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.**
- Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında **işyerinde çalışmış olanlar** aksine hüküm bulunmadıkça **yararlanamaz.** (6356/39 uncu md.)

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

TİS'in imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlar

Yürürlük tarihinden itibaren TİS'den yararlanırlar.

TİS'in imza tarihinden sonra üye olanlar

Üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren TİS'den yararlanırlar.

TİS'in imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üye işçiler

İş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar TİS'den yararlanırlar.

-TİS'in imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar,
- Sonradan işyerine girip de üye olmayanlar,
- İmza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanlar,

Taraf sendikaya Dayanışma Aidatı ödemeleri şartıyla, talep tarihinden itibaren TİS'den yararlanırlar. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz.

TEŞMİL

- Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda **en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini**, o işkolunda **toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine** teşmil edebilir.
- Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı **Resmî Gazete’de yayımlanır.**

TEŞMİL

- Teşmik Kararı;
 - işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının
 - ilgili işverenlerden birinin
 - Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının

talebi üzerine

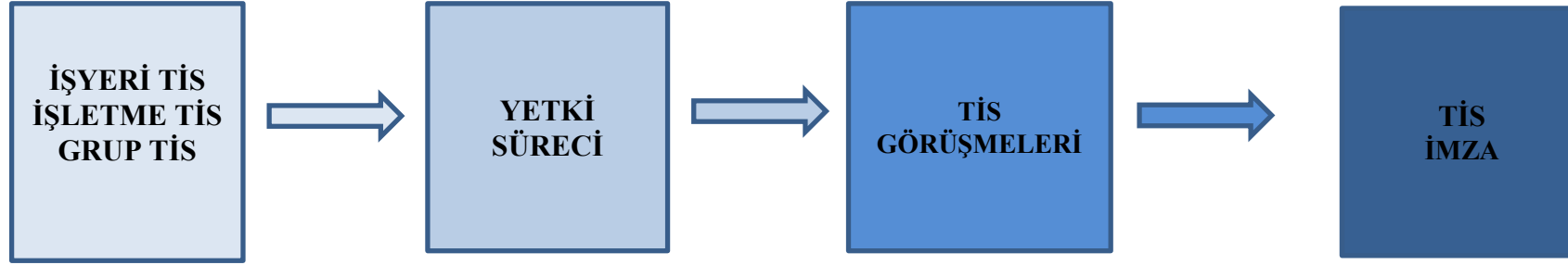
Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra

verilir.

TEŞMİL

- Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar.
- Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir.
- Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz.
- Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer. (6356/40 1ncı md.)

TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI



YETKİ (1)

Toplu iş Sözleşmesi yapma Yetkisi;

- **işkolunda** çalışan işçilerin en az **yüzde birinin**
- **işyerinde** başvuru tarihinde çalışan işçilerin **yarıdan fazlası**
- **işletmede** ise **yüzde kırkının**

kendi üyesi bulunması hâlinde

- İşletme toplu iş sözleşmeleri için **işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve %40 çoğunluk buna göre hesaplanır.**
- İşletmede birden çok sendikanın %40 veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.
- Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

YETKİ (2)

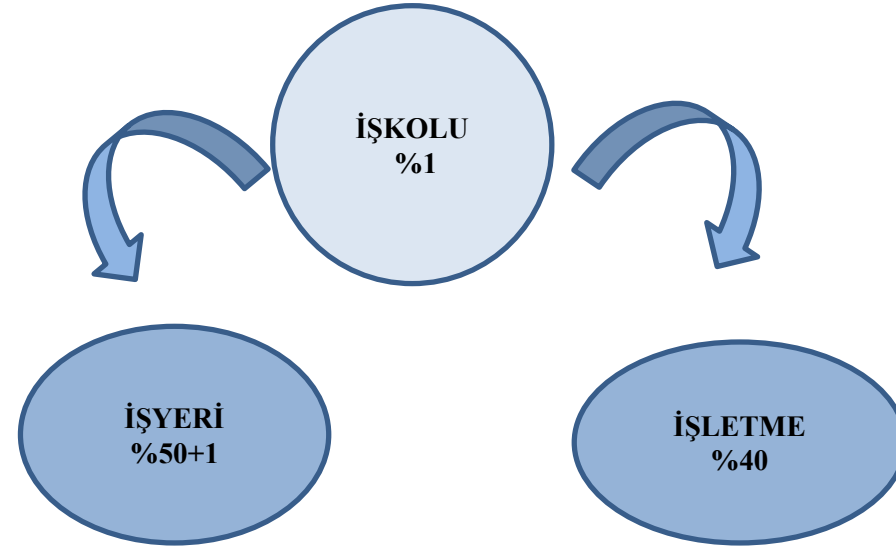
Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde;

- **Bakanlıkça** her yıl ocak ve temmuz aylarında **yayımlanan istatistikler** esas alınır.
- Bu istatistiklerde her bir **işkolundaki toplam işçi** sayısı ile işkollarındaki **sendikaların üye sayıları** yer alır.
- Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için **yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir.**
- Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini **daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.**

YETKİ (3)

- Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen **üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri** ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan **işçi bildirimlerini** esas alır.(6356/41 inci md.)

İŞÇİ SENDİKASI AÇISINDAN YETKİ



İŞVEREN AÇISINDAN YETKİ

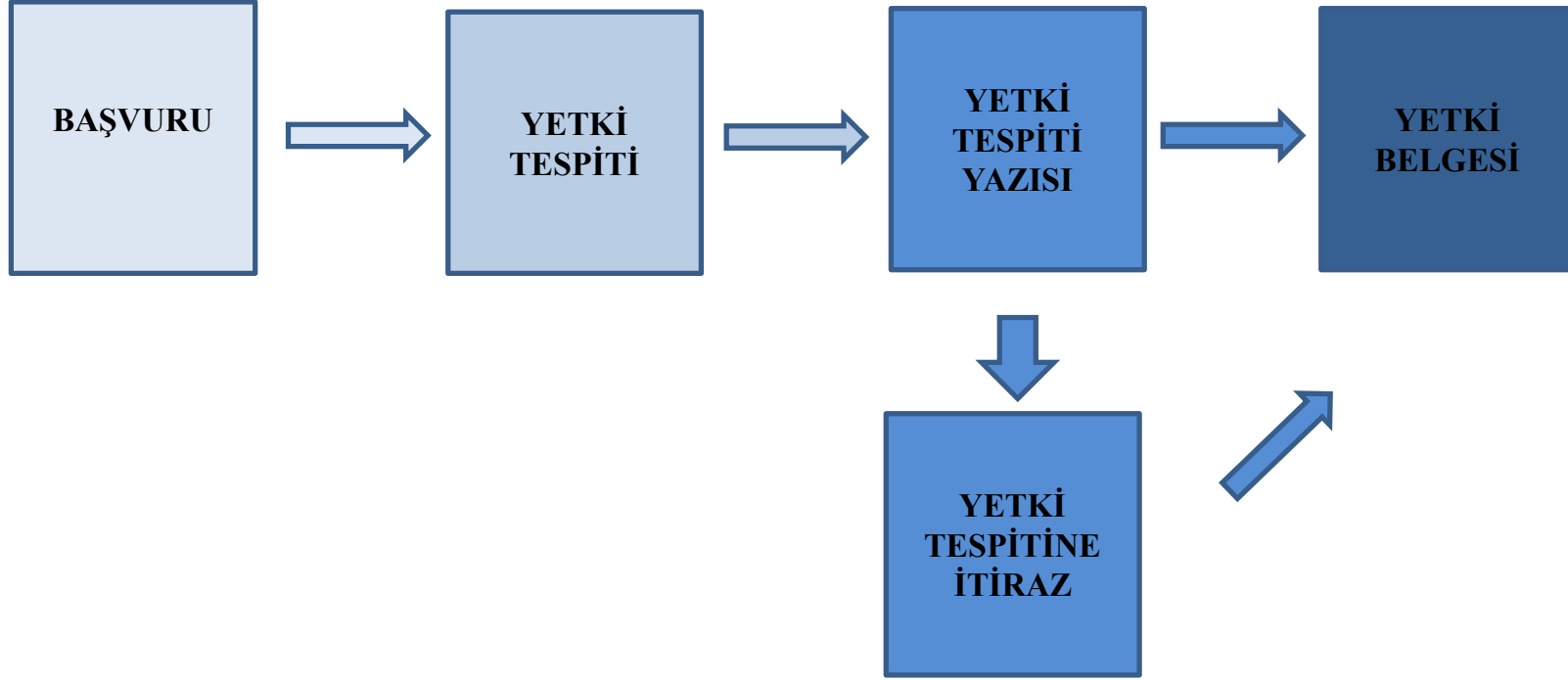
İşveren sendika üyesi değilse

İşyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya İŞVEREN yetkilidir.

İşveren sendika üyesi ise

İşyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya İŞVEREN SENDİKASI yetkilidir.

YETKİ SÜRECİ



YETKİ TESPİTİ BAŞVURUSU

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen;

- İşçi sendikası yetki tespiti için,
 - İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren ise yetkili işçi sendikasının tespiti için,
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına başvuruda bulunur.

Olumlu Yetki Tespiti:

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 **6 iş günü** içinde bildirir.

Olumsuz Yetki Tespiti:

İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler **sadece başvuruyu yapan tarafa** bildirilir.

Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.(6356/42)

YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ

1- Olumlu Yetki Tespit Yazısına İtiraz:

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 **6 iş günü** içinde mahkemeye yapabilir.

Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin %1'den daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

İtiraz dilekçesinde veya ekinde **somut delillerin yer almaması** hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir.

İşçi ve üye sayılarının tespitinde **maddi hata ve süreye ilişkin itirazları** mahkeme 6 iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar.

Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir

YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ

2- Olumsuz Yetki Tespit Yazısına İtiraz :

- Kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, **6 iş günü** içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir.
- Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir.
- Mahkeme davayı 2 ay içinde sonuçlandırır.
- İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.
(6356/43)

YETKİ BELGESİ

- ✓ 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.

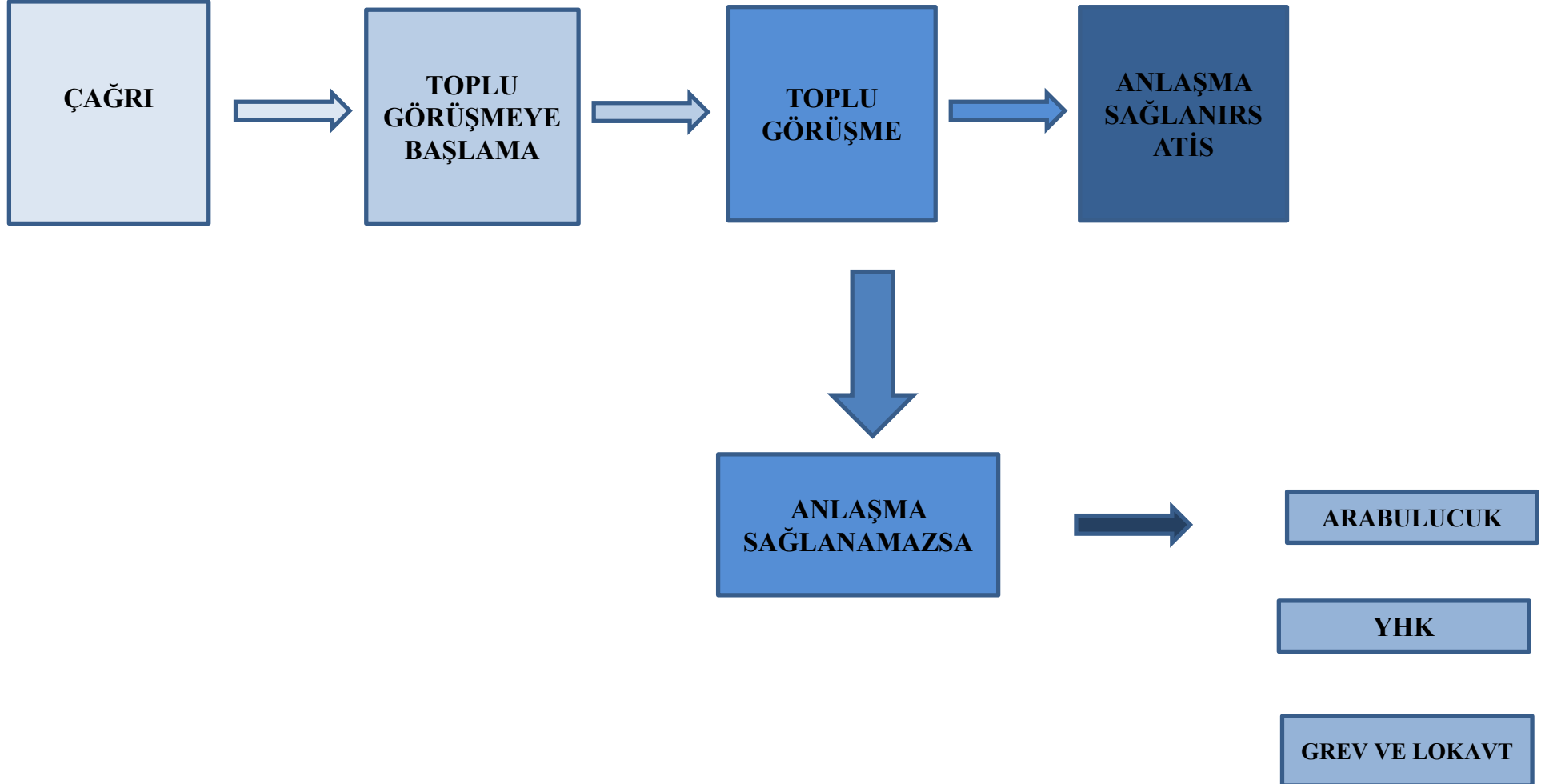
(6356/44)

YETKİ BELGESİ OLMADAN YAPILAN TİS

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin **hükümsüzlüğü**, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren 45 gün içinde, **ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir.**

Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir. (6356/45)

TOPLU GÖRÜŞME SÜRECİ



TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI

- Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren **15 gün içinde** karşı tarafı **toplu görüşmeye çağırır**. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir.
- Bu süre içerisinde **çağrı yapılmazsa**, yetki belgesinin hükmü kalmaz.
- Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği **tekliflerin bütünü**nü çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri **tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır. (6356/46)**



TOPLU GÖRÜŞME

- Taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında **anlaşarak** belirler
- **Anlaşmaya varılmazsa**, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati **görevli makamca** derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir.
- İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren 30 gün içinde yapılacak olan **ilk toplantıya gelmez** veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa **yetkisi düşer**.
- **Toplu görüşmenin süresi**, ilk toplantı tarihinden itibaren **60 gündür**.
(6356/47)

TOPLU GÖRÜŞME

Görevli makam:

İşyeri TİS için

- İşyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü,

İşletme TİS için

- İşletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü,

Grup TİS için

- Aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü,
- Birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerinde Bakanlık.

TİS İMZA, TEVDİ VE İLAN SÜRECİ (1)

Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa;

- **4 nüsha** olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince **imzalanır**
- **iki nüshası** 6 işgünü içinde çağrıyla yapan tarafça **görevli makama tevdi edilir.**
- Görevli makam sözleşmenin **bir nüshasını Bakanlığa** gönderir.

TİS İMZA, TEVDİ VE İLAN SÜRECİ (2)

İşveren,

- toplu iş sözleşmesi
- toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı
- toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını,

işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür. (6356/48)



TOPLU İŐ UYUŞMAZLIĞI

- Toplu görüşme için kararlaŐtırılan ilk toplantıya **tarafardan biri gelmezse**
- GeldiĐi hâlde görüşmeye başlamazsa,
- Toplu görüşmeye baŐladıktan sonra toplantıya devam etmezse,
- Taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaŐamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da,
- Toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse,

Taraflardan biri uyuşmazlığı 6 işgünü içinde **görevli makama bildirir**. Aksi takdirde işçi sendikasının **yetkisi düşer**. (6356/49)

ARABULUCULUK (1)

- Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam **6 işgünü** içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, **resmî listeden bir arabulucu görevlendirir.**
- Tarafların resmî arabulucu listesindeki **bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde**, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.



ARABULUCULUK (2)

- Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren **15 gün** sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile **en çok 6 işgünü** uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.
- Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur.
- Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa TİS imzalanır.

ARABULUCULUK (3)

Arabuluculuk süresinin sonunda **anlaşma sağlanamamışsa**, arabulucu **3 işgünü** 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 3 işgünü** içinde taraflara tebliğ eder.

Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. (6356/50)

YÜKSEK HAKEM KURULU

Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren 6 işgünü içinde işçi sendikası

Grev/Lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda arabuluculuk tutanağının tebliğinden itibaren taraflardan biri 6 işgünü içinde

Grev/Lokavtın ertelenmesi süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri 6 işgünü içinde

**YHK başvuru yapılabilir.
YHK kararları kesindir ve TİS hükmündedir.**

ÖZEL HAKEM

- Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının **her safhasında** özel hakeme başvurabilir.
- Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra **arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz.**
- Özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir.
- Taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilir.(6356/52)

696 SAYILI KHK İLE 6356 SAYILI KANUNA GETİRİLEN DÜZENLEMELER

MADDE 112- 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 2- (1) Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında;

a) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan diğer kamu kurum ve kuruluşları, hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım olarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında,

696 SAYILI KHK İLE 6356 SAYILI KANUNA GETİRİLEN DÜZENLEMELER

- b) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç), birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin %50'sinden fazlası kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan her türlü işletme ve şirketler, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşlarda,
- çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere **kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü** imzalanabilir.
- Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır.”

696 SAYILI KHK İLE 6356 SAYILI KANUNA GETİRİLEN DÜZENLEMELER

MADDE 113- 6356 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 7- (1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idareler ile birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler, anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeleri uyarınca **sürekli işçi kadrolarına, geçici işçi pozisyonlarına veya işçi statüsüne geçirilen işçilerinden; geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile aynı olanları o işkolundaki mevcut işyerinden, farklı olanları ise geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolunda yeni tescil edilecek işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.**

(2) Birinci fıkra kapsamındaki işyerlerinin her biri bu Kanunun uygulanması bakımından bağımsız bir işyeri sayılır.

(3) Birinci fıkra kapsamında yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçiler, bu madde kapsamındaki idarelerde geçiş işleminden önce alt işveren işçileri için **Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte 4 üncü maddeye uygun şekilde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.**”

696 SAYILI KHK

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden,

- geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları,
- bu madde kapsamındaki idarelerde
- geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan,
- **Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar**
- **bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz.**

696 SAYILI KHK

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; **geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından** kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği **toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte** bu madde kapsamındaki idarelerde, referans toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde **referans toplu iş sözleşmesine** göre belirlenir.

696 SAYILI KHK

Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, referans toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir.

ÖZETLE, AYNI İŞKOLUNDA OLMASI NEDENİYLE YENİ TESCİL GEREKMEYEN İŞYERLERİ İÇİN SENDİKALAR TARAFINDAN YETKİ BAŞVURUSUNDA BULUNULABİLECEK ANCAK YENİ TESCİL EDİLEN İŞYERLERİNDE REFERANS TİS'İN SONA ERMESİNDEN (31.10.2020'DEN) SONRA YETKİ BAŞVURUSUNDA BULUNULABİLECEKTİR.

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TEŞEKKÜRLER

