TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

YILDIRIM KOÇ

HAZİRAN 2018

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ 7
01. Ücretlilerin Çalışma Koşulları Hangi Alanlarda Belirlenir? 8
02. İşçilerin Çalışma Koşulları Hangi Araçlarla Belirlenir? 8
03. "Verilen Hak Geri Alınmaz" mı? 9
04. Türkiye'de Kaç İşçinin Çalışma Koşulları Toplu İş Sözleşmeleriyle Belirleniyor? 9
05. İşçilerin Çalışma Koşulları Nasıl Belirlenir? Toplu İş Sözleşmelerinde Her İstenen Alınabilir mi? 10
06. Her İşyeri Birbirinden Farklıdır. 12
07. Toplu İş Sözleşmesi Kaç Türlü Olur? 13
08. Toplu İş Sözleşmesinin Süresi Ne Kadar Olabilir? 14
09. Bireysel İş Sözleşmesi mi, Toplu İş Sözleşmesi mi Uygulanır? 14
10. İşverenler Toplu İş Sözleşmesine Nasıl Bakar? 14
11. Toplu Sözleşme Yetkisi Nedir? Nasıl Alınır? 15
12. Toplu İş Sözleşmesi Sona Erdiğinde Uygulanan Haklar da Sona Erer mi? 18
13. Toplu Sözleşme Görüşmeleri Ne Kadar Sürer? 18
14. Toplu Sözleşme Görüşmelerinde Anlaşma Sağlanamazsa Ne Olur? 19
15. Toplu İş Sözleşmesi Hangi Durumlarda Yüksek Hakem Kurulu Tarafından Sonuçlandırılır? 20
16. İmzalanmış Bir Toplu İş Sözleşmesini İşveren Uygulamazsa Ne Olur? 21
17. Sendikaya Üye Olmayanlar İşyerinde Uygulanan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilir mi? 21
18. Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili Nedir? 22
19. Takım Sözleşmesi Nedir? 23
20. Özel Sektör İşyerlerinde Memur Var mı? Beyaz Yakalı İşçiler Önemli mi? 23
21. Belirli Süreli İş Sözleşmesi ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi 24
22. İşçiye İş Sözleşmesinin Verilmesi Zorunlu mudur? 25
23. Kısmi Süreli İşçilerin Durumu 25
24. Mevsimlik İşçiler veya Geçici İşçilerin Durumu 26
25. Kiralık İşçilerin Durumu 27
26. Stajyerlerin Durumu 27
27. Toplu İş Sözleşmelerinde Ücret ve Yan Ödemeler Nasıl Düzenleniyor? 27

28. Toplu İş Sözleşmelerinde Ücret Zammı Düzenlemesi Nasıl? 29
29. İkramiye ve Diğer Yan Ödemeler 32
30. Fazla Çalışma Ücreti 35
31. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma 37
32. Toplu İş Sözleşmelerinde Çalışma Sürelerine İlişkin Ne Tür Düzenlemeler Var? 38
33. Haftalık Çalışma Süresi Ne Kadar ve Nasıl Dağıtılıyor? 38
34. Ara Dinlenmeleri Nasıl Düzenlenir? 39
35. Denkleştirme 39
36. Gece Çalışması Nasıl Düzenlenir? 40
37. Vardiya Çalışması (Postalar Halinde Çalışma) Nasıl Düzenlenir? 40
38. Telafi Çalışması Nasıldır? 41
39. Kadınların Doğum İzni ve Süt İzni 41
40. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri 42
41. Yıllık Ücretli İzin Nasıl Kullanılır? 43
42. Mazeret İzinleri 43
43. İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Süreleri 44
44. Yeni İş Arama İzni 45
45. Kıdem Tazminatı 45
46. İşçinin İş Güvencesi 46
47. Toplu İşten Çıkarma 47
48. Muvazzaf Askerlik Dışı Görev 47
49. İşçinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapılabilir mi? 48
50. Sendika Üyelik Aidatı Konusunda İşverenin Sorumluluğu Nedir? 48
51. Sendika Yöneticilerinin Teminatı Kanunda ve Toplu İş Sözleşmesinde Nasıl Düzenlenir? 49
52. Grev Nedir? 49
53. Ücretin Ödenmemesinde İş Durdurma 50
54. Hangi İşyerleri Grev Yasağı Kapsamındadır? 51
55. Grev Nasıl Yapılır? 51
56. Grev Oylaması Nedir? Nasıl Yapılır? 52
57. Greve Katılamayacak İşçiler Kimlerdir ve Nasıl Belirlenir? 52
58. Grev Ertelemesi Nedir? 53
59. Lokavt Nedir? 53
60. Grev Nasıl Uygulanır? 54
61. İşveren, Grevdeki İşçinin Yerine Yeni İşçi Alabilir mi? 54
62. Grevdeki İşçi Başka Bir İşyerinde Çalışabilir mi? 55
63. Kanundışı Grev Nedir? 55

64. Grev Gözcülerinin Görevleri ve Yetkileri Nedir? 56
65. Greve Katılmayan İşçiler Toplu İş Sözleşmesinden
Yararlanabilir mi? 56

GİRİŞ

Türkiye'de ekonomik kriz gün geçtikçe derinleşiyor. Ekonomik kriz henüz bazı sektörleri ve bu sektörlerde çalışan işçileri pek etkilemedi. Ancak ekonomi politikalarında köklü değişiklikler yaşanmazsa, krizin etkileri daha da artacak ve yaygınlaşacak.

İşçi, bir başkasına ait işyerinde ücret karşılığı çalışan veya diğer bir deyişle, işgücünü işverene satıp aldığı ücretle hayatını sürdüren kişidir.

Türkiye'de hayatını bir başkasına ait işyerinde çalışarak geçirenlerin sayısı ve nüfus içindeki oranı son yıllarda hızla arttı.

Tarımda ciddi sorunlar yaşandı ve yaşanıyor. Bu nedenle köylerde kendi hesabına çalışan, kendi tarlasını eken, kendi arazisinde tütün veya şeker pancarı yetiştiren, kendi bahçesinde meyvecilik yapan, kendi hayvanlarına bakan insan sayısı iyice azaldı. Köy nüfusu yüzde 20 civarına indi. Köyde geçinemeyip şehre göç edenlerin büyük bölümü, işyerlerinde işçi olarak çalışmaya başladı. Köyünde kendi kendisinin efendisi olan köylü, şehirde işçileşti.

Kentlerdeki esnaf ve sanatkar da büyük sorunlar yaşıyor ve tasfiye olup işçileşiyor. Büyük sermayenin perakende ticarete girmesiyle, bakkalın, kasabın, manavın, züccaciyecinin, kırtasiyecinin, vb. yerini büyük alışveriş merkezleri ve mahallelere kadar uzanan perakende mağaza zincirleri aldı. Esnaf sanatkarın bu büyük şirketlerle rekabet edebilmesi mümkün değil. Bu nedenle her tarafta sahipleri sürekli değişen dükkanlar var. Bu dükkanların eski sahipleri veya bunların çocukları, kendi kendilerinin efendisi oldukları esnaflıktan çıkıp, işçileşiyorlar.

Türkiye'de hayatını bir başkasına ait işyerinde çalışarak kazananlar çeşitli kanunlara tabi olarak istihdam edilirler.

2018 yılı verilerine göre, Türkiye'de gelir getirici bir işte çalışanların toplam sayısı 28,0 milyondu.

Bu kişilerin 19,1 milyonu, ücret ve aylıkla geçim sağlıyordu; diğer bir deyişle, ücretliydi.

Ücretlilerin yaklaşık 16 milyonu işçi statüsünde çalışıyordu. Bu kişiler İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununa tabidir.

Yaklaşık 2,7 milyon kişi devlet memurudur ve Devlet Memurları Kanununa tabidir.

Yaklaşık 300 bin kişi de sözleşmeli personeldir. Sözleşmeli personelin bir bölümü 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabidir, bir bölümü de Bakanlar Kurulu kararlarına (4/B'liler).

01.Ücretlilerin Çalışma Koşulları Hangi Alanlarda Belirlenir?

Bir başkasına ait bir işyerinde ücret veya aylık karşılığında çalışan ücretli ile işvereni arasındaki ilişkiler beş ana grupta sınıflandırılabilir.

Önce işçinin ücreti ve yan ödemeleri gelir. İkinci grup, işçinin çalışma süresidir. Üçüncü grup, iş güvencesidir. Dördüncü grup, işyerindeki çalışma düzenidir. Beşinci grupsa işçi sağlığı ve iş güvenliğidir. Bunun dışında sosyal güvenlik de ele alınabilir.

02.İşçilerin Çalışma Koşulları Hangi Araçlarla Belirlenir?

İşçi ile işveren arasındaki ilişkinin temeli, bireysel iş sözleşmesidir. "İş sözleşmesi" yerine geçmişte "hizmet akdi" veya "hizmet sözleşmesi" kavramı kullanılırdı.

Bir grup işçinin işvereniyle yaptığı anlaşmaya "takım sözleşmesi" denir.

Sendikaya üye olan işçi, çalışma koşullarını belirleme yetkisini sendikaya vermiş olur. İşçileri temsil eden bir sendika ile bir işveren veya işverenleri temsil eden bir örgüt arasında imzalanan toplu iş sözleşmeleri de yaklaşık 1 milyon işçiyi kapsamaktadır.

Bir toplu iş sözleşmesinin aynen veya değiştirilerek Bakanlar Kurulu tarafından sendikasız işçilerin bulunduğu işyerlerindeki işçilere yaygınlaştırılması ise "teşmil"dir.

Anayasa, yasalar, kanun hükmünde kararnameler, tüzükler, yönetmelikler ve yargı kararları da işçilerin işverenlerle ilişkilerini düzenleyen metinlerdir.

Bunların ötesinde Türkiye'nin onayladığı insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeler de işçi-işveren ilişkilerinin en temel metinlerindendir. Anayasanın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan bir değişiklik, onaylanmış uluslararası sözleşmelerle iç mevzuatımızın çeliştiği noktalarda, çelişen iç mevzuat hükümlerinin kenara itilerek, uluslararası sözleşmenin doğrudan uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Anayasanın ilgili hükmü şöyledir: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır." Türkiye'de işçilerle işverenler arasındaki ilişkilerin yanı sıra işçilerin sendikal hak ve özgürlükleri konusunda da uluslararası

sözleşmelerin ve özellikle Türkiye'nin üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin büyük önemi vardır.

03."Verilen Hak Geri Alınmaz" mı?

Ülkemizde işçiler arasında yaygın bir efsane, işçilere verilmiş veya tanınmış olan bir hakkın geri alınmayacağı veya alınamayacağıdır.

İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı güç dengesinin ve mevcut kaynakların sürekli değiştiği koşullarda, gerektiği gibi sahip çıkılmazsa, sahip olunan haklar geri alınır. 12 Eylül 1980 sonrasında kaybedilen hakların önemli bir bölümü hâlâ yeniden kazanılamadı. Kısa bir süre önce yaşanan hak kayıplarının bir örneği, kıdem tazminatı için zamanaşımı süresinin 10 yıldan 5 yıla indirilmesidir. Diğer bir deyişle, hak almak da, eldeki hakları koruyabilmek de işçilerin sendikalarda örgütlülüğüne, aralarındaki dayanışmaya, haklarını koruma ve geliştirme kararlılığına bağlıdır. Derinleşen ekonomik kriz koşullarında sendikal örgütlülüğün ve işçiler arasında her düzeydeki dayanışmanın önemi daha da artmaktadır.

04.Türkiye'de Kaç İşçinin Çalışma Koşulları Toplu İş Sözleşmeleriyle Belirleniyor?

Türkiye'de işçi statüsünde çalışanların toplam sayısı yaklaşık 16 milyondur. Bu büyük kitlenin sendikalara üye olan bölümü resmi rakamlara göre yalnızca 1,7 milyonun biraz üstündedir. Ancak birçok işçinin sendika üyeliği aktif değildir. Bazı işçiler işten çıkmıştır ve buna rağmen sendika üyeliği devam etmektedir. Bazı işçiler sendikanın örgütlü olduğu bir işyerinden ayrılmış, aynı işkolunda sendikasız bir işyerinde çalışmaya başlamıştır. Bunlar ve benzeri etmenler dikkate alındığında, Türkiye'de işçi sendikalarına üye gerçek işçi sayısının 1,2-1,3 milyon civarında olduğu söylenebilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, 2014 yılında toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde (kamu ve özel) çalışan toplam işçi sayısı 364 bindi. Bu işyerlerindeki sendikalı işçi sayısı ise 270 bin düzeyindeydi. Bu işyerlerindeki 94 bin işçi veya işyerindeki işçilerin yüzde 26'sı sendika üyesi değildi. Bu kişilerin hemen hemen tamamı beyaz yakalı işçilerdi.

2015 yılında toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde (kamu ve özel) çalışan toplam işçi sayısı 645 bindi. Bu

işyerlerindeki sendikalı işçi sayısı ise 492 bindi. 153 bin işçi, diğer bir deyişle, çalışan işçilerin 24'ü sendika üyesi değildi. Bunların büyük çoğunluğu beyaz yakalı işçilerdi. 2015 yılında özel sektörde toplu sözleşme imzalanan işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı 431 bindi ve bu işçilerin yalnızca 307 bini sendika üyesiydi. 2015 yılında özel sektörde toplu sözleşme imzalanan işyerlerindeki işçilerin yüzde 29'u sendika üyesi değildi. Bu kişilerin büyük bölümü beyaz yakalı işçilerdi.

2016 yılında toplu sözleşme imzalanan işyerlerinde (kamu ve özel) çalışan toplam işçi sayısı 480 bindi. Bu işçilerin yalnızca 354 bini sendika üyesiydi. Toplam işçi içinde özel sektör işçilerinin payı 419 bindi. Özel sektör işçilerinin yalnızca 302 bini sendika üyesiydi. Diğer bir deyişle, özel sektörde toplu sözleşme imzalanan işyerlerinde 117 bin işçi sendika üyesi değildi. Sendika üyesi olmayanların toplam işçi sayısına oranı yüzde 28 idi.

Bu rakamlar, Türkiye'de beyaz yakalı işçilerin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin büyük bölümü 2 yıllıktır. Bazı işkollarında 3 yıllık toplu iş sözleşmesi uygulaması yerleşmiştir. Bu koşullarda toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısının da 1 milyonun biraz üstünde olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle, 16 milyon dolayındaki işçinin yalnızca 1 milyonluk bölümünün çalışma koşullarının belirlenmesinde toplu iş sözleşmeleri kullanılmaktadır. 15 milyona yakın işçi, toplu iş sözleşmelerinden yararlanmamaktadır.

05.İşçilerin Çalışma Koşulları Nasıl Belirlenir? Toplu İş Sözleşmelerinde Her İstenen Alınabilir mi?

İşçilerin çalışma ve yaşama koşullarını yalnızca toplu iş sözleşmeleri belirlemez. Genel siyasi durum ve yürürlükteki mevzuat son derece önemlidir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmeleriyle işçilerin tüm haklı taleplerinin karşılanabilmesi mümkün değildir. Toplu iş sözleşmeleriyle elde edilebilenler, mevcut düzenin sınırları içindeki güç dengeleri ve mevcut kaynaklara bağlı olarak oluşan tablodur. Toplu iş sözleşmeleri önemlidir; ancak tüm sorunların çözüm yeri toplu iş sözleşmeleri değildir.

Toplu iş sözleşmelerinde hangi hakların alınabileceği işçi ve işveren taraflarının karşılıklı güç dengesine ve mevcut kaynaklara bağlıdır. Yasaların büyük çoğunluğu işverenlerden yanadır.

İşverenin elinde işçi çıkarma, işyerini kapatma, lokavt uygulama gibi yetkiler vardır. Özellikle işsizliğin arttığı koşullarda işçilerin işten çıkarılma kaygısı, işverenlerin elindeki en önemli araçtır. Diğer taraftan, grev ve diğer tür eylem yasakları, işçiler arasındaki bölünmeler gibi etmenler de işverenlerin konumunu güçlendirir.

Buna karşılık işçilerin elindeki en önemli güç kaynağı, artan sayıları ve daha da gelişmesi gereken dayanışma duygularıdır. Eğer bir işyerindeki işçiler yalnız kendi işyerlerindeki sorunlarla ilgileniyor ve diğer işyerlerindeki işçilerin sorunlarına karşı duyarsız kalıyorlarsa, kendi güçlerine darbe indirmektedirler. Bugün başka işyerlerindeki işçilere destek olanların, yarın o işçilerin desteğini isteme hakları doğar. İşçi eylemleri (grevler, mitingler, yürüyüşler, iş yavaşlatmalar, iş durdurmalar, vb.) son derece önemlidir. Özellikle enerji, bankacılık ve iletişim (telekomünikasyon) alanlarındaki işçi eylemleri, hükümetler ve işverenler üzerinde büyük baskı uygular. Örneğin, barışçıl 1 Mayıs kutlamalarına katılmak, işçilerin yalnızca ülke çapında değil, aynı zamanda kendi işyerlerindeki gücünü bile artırır.

Günümüzde Türkiye'de gelir getirici bir işte çalışanların yüzde 70'i işçi ve memurdur. Toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan bu kesimin siyasi alandaki gücü son derece önemlidir. Siyasi iktidarların belirlenmesinde işçilerin ve memurların oyları belirleyicidir.

İşsizler ve işçi/memur emeklileriyle birlikte toplumumuzun çok büyük bölümünü oluşturan işçi sınıfı, tüketici olarak da büyük güce sahiptir. Tüketici boykotları ve/veya sendikalı işçilerin ürettiği ürünlerin satın alınması, etkili bir biçimde kullanılabildiğinde, önemli bir güç kaynağıdır.

İşçi ve işveren taraflarının güç kaynakları burada özetlenenlerden çok daha geniş kapsamlıdır.

Karşılıklı güç, mevcut kaynaklar ortamında sonuç doğurur. Ekonominin büyüdüğü, insanların geleceğe umutla baktığı dönemlerde imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle, ekonomik krizin yaşandığı ve işlerin daha da kötüye gideceğinden kaygı duyulduğu dönemlerde imzalanan toplu iş sözleşmeleri birbirinden çok farklıdır. Toplu iş sözleşmelerinde, ilgili işyerinin, bulunulan sektörün ve genel olarak ülke ekonomisinin durumu da dikkate alınmalıdır.

Toplu iş sözleşmesinde belirlenen haklar, bu karmaşık güç dengesinin sonucunda oluşur.

Bazı durumlarda işyerlerinde toplu sözleşme taslağı hazırlanırken, "biz isteyelim de, isteyenin bir yüzü, vermeyenin iki yüzü kara, " "ne kadar çok istersek, o kadar çok alırız," "hele biz isteyelim, ne alabilirsek kârdır" anlayışı ön plana çıkabilir. Bu anlayışlar doğru değildir. Kanunlar işçiler lehine değiştirilmeden, yalnızca toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla elde edilebilecek haklar sınırlıdır.

06.Her İşyeri Birbirinden Farklıdır.

İşçiler, son derece haklı olarak, kendi çalışma koşullarını ve ücretlerini başka işyerlerindeki arkadaşlarının çalışma koşulları ve ücretleriyle karşılaştırırlar ve toplu sözleşme görüşmeleri öncesinde taslakların hazırlanması sırasında bu anlayışla talepler gündeme getirirler.

Ancak her işyeri birbirinden farklıdır.

Örneğin, kamu sektöründe işletmelerin kârını azamileştirme derdi yoktur. Ayrıca, yaklaşan seçimler kamu kesiminde işçi isteklerine daha hoşgörülü bakılmasını sağlayabilir. Buna karşılık özel sektör işyerleri ayakta kalabilmek ve kârlarını artırabilmek için işçi taleplerine karşı daha dirençli davranır.

Yabancı sermayeli işyerleri, gerek genel olarak kârlılık düzeylerinin yüksekliğine, gerek de kamuoyunda aleyhlerine bir hava yaratılmasını önleme çabalarına bağlı olarak, işçi-işveren ilişkilerinde, yerli şirketlere göre daha yumuşak olma eğilimindedir. Buna karşılık, bu şirketlerin bir bölümünün elinde, faaliyetlerini başka bir ülkeye kaydırabilme kozu vardır.

Bazı sektörlerde işgücü maliyetinin toplam maliyet içindeki payı yüksektir, bazılarında düşüktür. Örneğin, kimya ve özellikle ilaç sektöründe işçilik maliyetinin oranı çok düşüktür. İşgücü maliyetinin toplam maliyet içindeki payının düşük olduğu sektörlerde işçi ücretleri ve çalışma koşulları, diğer işyerlerine göre genellikle daha yüksektir.

Bazı sektörler büyüme dönemindedir, bazıları kriz içindedir. Toplu iş sözleşmelerinde elde edilen sonucu bu durum da etkiler.

Ekonominin bir bütün olarak büyüdüğü ve insanların geleceğe umutla baktığı bir dönemle, ekonomik krizin ve siyasal istikrarsızlığın hakim olduğu bir dönemde imzalanan toplu iş sözleşmeleri de farklı olur.

Bunlara ve benzeri nedenlere bağlı olarak, her toplu iş sözleşmesi, bir yayla bir oku en uzağa atmaya benzer. Her işyeri

gibi her yay da farklıdır. Amaç, elinizdeki yayı germek ve kırılmasına ramak kala oku bırakmaktır. Kötü bir yayla okun atılabileceği en uzak mesafe, iyi bir yayla okun atılabileceği mesafenin çok gerisindedir. Okçunun başarısı, yayı kırmadan yayın özelliklerine göre oku en uzak mesafeye göndermektir. Bir toplu iş sözleşmesinin başarısı da, mevcut güç dengesi ve kaynaklar çerçevesinde en iyi hakları alabilmiş olmasıdır. Bu nedenle, işyerinin özellikleri dikkate alınmadan yapılan toplu sözleşme değerlendirmeleri ve karşılaştırmaları yanlıştır. Toplu iş sözleşmelerini ve onları imzalayanları yargılamak ve suçlamak yerine, bu metinlerin hangi koşullarda imzalandığını anlamaya çalışmak daha doğru bir yaklaşımdır.

07.Toplu İş Sözleşmesi Kaç Türlü Olur?

Türkiye'de 1963 yılından beri toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. Daha önceki yıllarda işçi örgütleriyle işverenler arasında imzalanan az sayıdaki "umumi mukavele" ile işçilerin çalışma koşulları belirlenirdi. 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu sonrasında tüm işkollarında toplu iş sözleşmeleri yapıldı.

Toplu iş sözleşmesinin bir tarafında belirli bir işkolunda örgütlenmiş bir işçi sendikası, diğer tarafında bir işveren veya bu işvereni temsil eden bir işveren örgütü (sendikası) vardır.

Türkiye'de dört tür toplu iş sözleşmesi vardır.

Birinci tür toplu iş sözleşmesi, yalnızca bir işyerini kapsar; **işyeri toplu iş sözleşmesi**dir.

İkinci tür toplu iş sözleşmesi, bir şirkete veya kuruluşa ait birden fazla işyerini kapsar; **işletme toplu iş sözleşmesi**dir. 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.

Üçüncü tür toplu iş sözleşmesi, bir işçi sendikası ile bir grup işvereni kapsayan **grup toplu iş sözleşmesi**dir. 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.

Dördüncü tür toplu iş sözleşmesi ise, ilgili yasanın çıkmasının üstünden 6 yıl geçmiş olmasına rağmen henüz bir örneği görülmeyen, çerçeve sözleşmedir. Kanuna göre, çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının

üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir. Çerçeve sözleşme en çok üç yıl için yapılır.

08.Toplu İş Sözleşmesinin Süresi Ne Kadar Olabilir?

Yazılı olarak yapılması zorunlu olan toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Bazı işyerlerinin işi bir yıldan az sürer. Böyle durumlarda toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir.

Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri genel olarak iki yıllık imzalanır veya bağıtlanır. Bazı işkollarında ise 3 yıllık toplu iş sözleşmesi daha yaygındır.

Enflasyon beklentisinin yüksek olduğu dönemlerde ücret ve yan ödemelerde enflasyona karşı gerekli önlemler alınmışsa, üç yıllık toplu iş sözleşmelerinin büyük sakıncası olmayabilir. Sendikanın işyerinde ilk kez örgütlendiği ve bu süreçte zorluklarla karşılaştığı durumlarda üç yıllık toplu iş sözleşmesi tercih bile edilebilir. Ayrıca ülkede istikrarsızlık olasılığının artması da sözleşme süresinin uzaması yoluyla bir güvence sağlama anlayışına yol açabilir.

09.İşçinin Bireysel İş Sözleşmesi mi, Toplu İş Sözleşmesi mi Uygulanır?

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Eğer işçinin işe girerken imzaladığı iş sözleşmesinde, işyerinde imzalanan toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler varsa, toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Eğer işyerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinde, bireysel iş sözleşmesinde işçi lehine olan düzenlemelere aykırı hükümler varsa, işçinin bireysel iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

10.İşverenler Toplu İş Sözleşmesine Nasıl Bakar?

İşverenlerin toplu iş sözleşmesine bakışı ağırlıklı olarak toplam işgücü maliyeti açısındandır. Sendikanın her talebinin parasal bir karşılığı vardır. Bir uluslararası toplantıda herkes kendi dilinde konuşur; çevirmenler farklı dilleri ortak bir dile çevirir.

İşverenlerin insan kaynakları ve muhasebe görevlileri de her talebi ortak para diline çevirir ve toplam işgücü maliyetini hesaplarlar. Örneğin, yıllık ücretli izinlerin ikişer gün artırılması talep edildiğinde, hemen bir işçinin toplu sözleşmenin birinci ve ikinci yılındaki maliyeti hesaplanır ve toplam bir rakam çıkarılır. Evlenme parası artırılacağında, hemen işyerindeki bekar işçilerin sayısı ve her yıl evlenenlere ilişkin ortalama sayı bulunur, toplam maliyet hesaplanır. İşverenler, birbirinden çok farklı gibi gözüken talepleri, ortak para diline çevirdiklerinde toplam maliyet üzerinden karar verirler. Bu nedenle, toplu iş sözleşmelerindeki sosyal yardım sayısının artırılmasının çok fazla bir etkisi olmaz. Toplu sözleşme taktiklerinden biri, toplu sözleşme görüşmelerinin bir döneminde yeni bir yan ödemeyi veya sosyal yardımı toplu sözleşmeye düşük miktardan sokmak, bir sonraki dönem bu miktarı artırmaktır. Buna, "deve dermiş ki, kafamı bir soksam, gövdemi nasıl olsa geçiririm," taktiği de denir. İlk dönem, "sembolik bir rakam koyalım, yeni bir madde ekleyelim," denir. Bir sonraki dönemki toplu sözleşme görüşmelerinde, "böylesine önemli bir maddede işçilere layık gördüğünüz miktar böylesine sembolik bir rakam mı olur" denir. Bu taktikler yan ödeme sayısını artırsa bile, toplu sözleşmeye toplam işgücü maliyeti açısından bakan işverenlerin politikalarını çok etkilemez.

11.Toplu Sözleşme Yetkisi Nedir? Nasıl Alınır?

Yürürlükteki mevzuata göre, bazı istisnalar dışında, işçiler aynı anda yalnızca bir sendikaya üye olabilirler. Bir işyerinde de işyeri, işletme veya grup sözleşmesi olarak, yalnızca tek bir toplu iş sözleşmesi uygulanabilir. Bazı ülkelerde bir işyerinde aynı anda birkaç toplu iş sözleşmesi uygulanabilmektedir. Ayrıca, bir işyerindeki işçiler, işyeri, işletme, sektör ve ülke çapında farklı düzeylerde toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilirler. 12 Eylül öncesinde Türkiye'de de aynı işyerinde hem işyeri toplu iş sözleşmesi, hem işkolu toplu iş sözleşmesi uygulanabiliyordu. Günümüzde ise bir işyerinde ancak tek bir toplu iş sözleşmesi uygulanabilir.

Bir işyerinde yalnızca bir sendikaya üye olabilen işçilerin imzalayacağı tek toplu iş sözleşmesini yapmaya hangi sendikanın yetkili olduğunun tespiti önemli bir sorundur. Bu yetkiyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vermektedir.

2013 öncesinde sendika üyelikleri noter kanalıyla gerçekleştiriliyordu ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın elinde işyerlerinde çalışan işçilerin ve sendika üyelerinin güvenilir bir veritabanı yoktu. Günümüzde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda 15 milyondan fazla sigortalı işçinin ve sendika üyelerinin verileri bilgisayar ortamında vardır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bu veritabanından hareket ederek, bir işyerinde veya işletmede hangi işçilerin hangi sendikaya üye olduğunu izleyebilmek ve belirleyebilmektedir.

Bir sendikanın bir işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi imzalamak istemesi durumunda, önce sözkonusu işkolunda çalışan işçi sayısının en azından yüzde 1'ini üye yapmış olması gerekmektedir. Örneğin, 2018 yılı Ocak ayında gıda işkolunda 571.080 işçi çalışıyordu. Bu işkolunda bir sendikanın bir işyerinde veya işletmede toplu sözleşme yetkisi alabilmesinin önkoşulu, önce 5710 işçiyi bünyesinde toplamasıdır. İşyerindeki çoğunluk, ancak bu önkoşul yerine getirildikten sonra gündeme gelir.

6356 sayılı Kanuna göre, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır. İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Fabrikalardaki işçilerin sayısına beyaz yakalı işçiler de dahildir.

Yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 günlük dönemde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Böylece, bir toplu iş sözleşmesi sona ermeden, yeni dönem toplu sözleşmesinin yetkisi alınmaya çalışılır.

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister.

Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde (çoğunluk tespiti yaptığında), 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.

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

Kendilerine gönderilen tespit yazısını alan işçi 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.

İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden 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 altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı 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 iki ay içinde sonuçlandırır. İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

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.

Bu konu, **Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik** ile düzenlenmektedir.

6356 sayılı Kanunda yetki işlemleri bu şekilde belirtilmekle birlikte, özellikle itirazların yapıldığı durumlarda, yeni örgütlenilen bir işyerinde yetki alınabilmesi bazen yıllarca sürmektedir. Yargının bu şekilde çalışması, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılmasının önündeki en önemli engellerden biridir. Ayrıca mahkeme harçlarının artırılmış olması da, yargı yoluyla hak aranmasında büyük sıkıntılara yol açmaktadır.

12. Toplu İş Sözleşmesi Sona Erdiğinde Uygulanan Haklar da Sona Erer mi?

Bir işyerinde veya işletmede uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdiğinde, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanana kadar, eski toplu iş sözleşmesinin işçilere ilişkin hükümleri uygulanır. Yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalandığında, sendika üyeleri, yeni sözleşmenin yürürlük süresinin başından itibaren yeni koşullardan yararlanabilir. Toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde işyerinde sendikal örgütlülük kalmamışsa, eski toplu sözleşmedeki koşullar bireysel iş sözleşmesi olarak devam eder.

13. Toplu Sözleşme Görüşmeleri Ne Kadar Sürer?

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. Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününü, diğer bir deyişle, toplu iş sözleşmesi taslağını çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

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.

İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür. Altmış gün sürebilen bu 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderir.

İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür.

14. Toplu Sözleşme Görüşmelerinde Anlaşma Sağlanamazsa Ne Olur?

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

Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, 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.

Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur.

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.

Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa toplu iş sözleşmesi imzalanmış olur.

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.

Arabulucunun çalışmaları **Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği** ile düzenlenmektedir.

15.Toplu İş Sözleşmesi Hangi Durumlarda Yüksek Hakem Kurulu Tarafından Sonuçlandırılır?

Eğer toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamayan işyeri veya işletme kanunda belirtilen grev yasakları kapsamındaysa, taraflardan birinin altı iş günü içinde başvurması durumunda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na gider. Bakanlar Kurulu'nun ilan edilmiş veya uygulanan bir grevi ertelemesinin ardından geçen 60 günlük sürede de anlaşma sağlanamazsa, aynı işlem uygulanır. Eğer grev kararının alınmasının ardından grev oylamasına gidilmiş ve oylamada olumsuz bir sonuç çıkmışsa, işçi sendikasının altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma hakkı vardır. Bu başvurular 6 iş günlük süre içinde yapılmazsa, işçi sendikasının işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay'ın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanları arasından başkanlık süresi en fazla olanın başkanlığında; (a) Bakanlar Kurulunca, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye, (b) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye, (c) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü, (ç) İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye ve (d) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden oluşmaktadır. Görüldüğü gibi, Yüksek Hakem Kurulu'ndaki 8 üyenin yalnızca 2'si işçi sendikaları tarafından belirlenmektedir. Ancak bazı özel durumlarda işçi sendikaları Yüksek Hakem Kurulu'ndan yararlanabilir. Örneğin, sendikanın işyerinde grev yapacak gücü yoksa veya işveren, birikmiş stoklarını eritebilmek amacıyla işçileri greve zorlamak istiyorsa, işyerinde grev oylamasına gidilerek "greve hayır" çıkarılması ve ardından Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması bir çıkış yolu olabilir.

16.İmzalanmış Bir Toplu İş Sözleşmesini İşveren Uygulamazsa Ne Olur?

12 Eylül 1980 öncesinde yürürlükte bulunan mevzuata göre, imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin veya tümünün işveren tarafından uygulanmaması durumunda, grev yasağı kapsamında bulunmayan işyerlerinde işçilerin hak grevine gitme hakkı vardı. 12 Eylül 1980 sonrasında hak grevi yasaklandı. 6356 sayılı Kanuna göre, uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda veya toplu iş sözleşmesinin işveren tarafından uygulanmaması durumunda, işçi sendikası dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna (bölge adliye mahkemesine) başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. Ancak yasada belirtilen bu sürelere uyulmamaktadır.

17.Sendikaya Üye Olmayanlar İşyerinde Uygulanan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilir mi?

6356 sayılı Kanuna göre, bir işyerinde veya işletmede uygulanan toplu iş sözleşmesinden, yalnızca toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının üyeleri yararlanır. Sendika üyesi olsalar bile toplu iş sözleşmesinde kapsam dışında tutulan işçiler bu sözleşmeden yararlanamaz. Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar sözleşmenin yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasınca 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.

Sendikaya üye olmayan işçilerin yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, toplu sözleşmenin tarafı olan sendikaya dayanışma aidatı ödeme zorunluluğu vardır. Bu konuda taraf sendikanın onayı aranmaz. Ancak dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak, toplu sözleşmenin imza tarihinde uygulamaya geçer. Diğer bir deyişle, toplu sözleşmenin imza tarihi büyük çoğunlukla yürürlük başlangıç tarihinden sonraya geldiğinden, toplu sözleşmedeki ilk dilim ücret zamları dayanışma aidatı ödeyenlere verilmez. Dayanışma aidatı miktarı genellikle işçi sendikası üyelerinin ödediği aidat kadardır.

Toplu iş sözleşmelerinin çok azında, dayanışma aidatı ödeyen işçilerin imza tarihinden önceki haklardan yararlanmalarına olanak tanınmaktadır.

Bu noktada ortaya çıkan bir sorun, sendika ile işveren arasındaki ilişkiyi ele alan maddelerin, örneğin disiplin kurulunun ve disiplin cezalarının, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlananları bağlayıp bağlamadığıdır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde bu hükümlerin de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanları bağladığı biçiminde düzenlemeler bulunmaktadır.

18.Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili Nedir?

Bazı ülkelerde yaygın biçimde kullanılan bir uygulama, bir işyerinde imzalanmış olan bir toplu iş sözleşmesinin, aynen veya değiştirilerek, Bakanlar Kurulu kararıyla sendikasız işyerlerindeki işçiler için de uygulanmasıdır.

Yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre (Madde 40), Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, belirli bir danışma süreci sonrasında, tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Eğer teşmil kararnamesi kapsamındaki işyerlerinde bir sendika örgütlenir ve yetki alırsa, toplu iş sözleşmesi imzalayabilir. Bu durumda teşmil uygulaması ortadan kalkar.

Türkiye'de çok seyrek kullanılan ve pek de etkili olmayan teşmil uygulaması, sendikasız işçilerin çalışma koşullarını asgari ücretin üstüne çıkartmada önemli bir araçtır. Türkiye'de bunun son örneği, bankacılık alanında 2009 yılında yaşandı.

Bakanlar Kurulu, 29 Nisan 2009 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan kararıyla, BASİSEN Sendikası ile Türkiye İş Bankası arasında imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinin bazı maddelerini, Denizbank, Fortisbank ve Finansbank işyerlerine de teşmil etti. Bakanlar Kurulu'nun teşmil kararnamesine göre yıllık ücretli izinler artırılıyor, ücretli mazeret izinleri getiriliyordu. Banka çalışanlarına yılda 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye verilecekti. Ayrıca evlenme, doğum, çocuk yardımı ödenecekti. Ancak sözü edilen üç banka bu kararnameye karşı çıktı. Türkiye tarihinde ilk kez, Bakanlar Kurulu, Resmi Gazete'de 3 Temmuz 2009 günü yayımlanan yeni bir kararla, teşmil kararnamesinin

yıllık ücretli izin, ücret zammı ve ikramiyeye ilişkin maddelerini iptal etti.

Teşmilin amacı, belirli bir alanda haksız rekabeti önlemektir. Bu nedenle bir toplu iş sözleşmesinin sektördeki sendikasız işyerlerine yaygınlaştırılması (teşmil edilmesi), toplu iş sözleşmesinin her iki tarafı açısından da yararlıdır.

19.Takım Sözleşmesi Nedir?

Türkiye'de işçilerin işyerlerinde çalışma koşullarını belirlemede kullanılabilen ve kanunlarımızda çok eski tarihlerden beri varolan bir düzenleme, 4857 sayılı İş Kanununun 16. maddesinde yer alan "takım sözleşmesi"dir.

Bireysel iş sözleşmesi, bir işçi ile işvereni arasında imzalanır. Takım sözleşmesi ise, birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmedir. Takım sözleşmesi mutlaka yazılı yapılır. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

Takım sözleşmesinin işçi tarafı bir sendika değildir; bir grup işçidir. Bu işçilerin, işverenle pazarlıklarında grev hakları yoktur. Takım sözleşmesi ülkemizde çok sınırlı biçimde kullanılmaktadır.

20.Özel Sektör İşyerlerinde Memur Var mı? Beyaz Yakalı İşçiler Önemli mi?

Özel sektör işyerlerinde "memur" yoktur. "Memurlar" yalnızca devlet hizmetinde çalışırlar. Özel sektörde bürolarda çalışanlar beyaz yakalı işçilerdir. İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere "işveren vekili" denir. İşveren vekilleri dışında tüm büro çalışanları da işçidir ve bu kişilerin işçi sendikasına üye olma hakları vardır.

Geçmişte beyaz yakalı işçilerle mavi yakalı işçilerin eğitim düzeyleri arasında önemli farklar olurdu. Günümüzde bu fark giderek kapanıyor. Mavi yakalı işçiler arasında önlisans mezunu ve lisans mezunu olanların sayısı hızla artıyor. 2017 yılında üniversitelerde 2,6 milyon önlisans, 4,1 milyon lisans ve 480 bin yüksek lisans öğrencisi vardı. Önümüzdeki birkaç yıl içinde üniversitedeki eğitimlerini tamamlayacak öğrencilerin önemli bir bölümü, eğitim gördükleri alanda iş bulamayacak ve mavi yakalı işler dahil, bulabildikleri her türlü işe girecekler.

Teknolojik gelişmeye bağlı olarak, işyerlerinde mavi yakalı – beyaz yakalı işçi dengesi, beyaz yakalılar lehine bozulmaktadır. Halbuki, işyerinde toplu sözleşme yapmak isteyen işçinin yetki alabilmesinde gerekli çoğunluğun hesabında, beyaz yakalı işçiler de toplam sayıya dahil edilmektedir. Ayrıca, grev öncesinde grev oylaması yapıldığında da beyaz yakalı işçiler toplam sayıya katılmaktadır.

Beyaz yakalı işçiler genellikle aylık ücretli olarak çalıştırılır. Bu nedenle, hastalık gibi nedenlerle ücretlerinde herhangi bir kesinti yapılmaz. Ayrıca, istirahat aldıklarında da ücretlerinde bir indirim olmaz. Ancak beyaz yakalı işçiler genellikle fazla çalışma ücreti alamaz. Sendikaya üye olma haklarının bulunmasına rağmen, genellikle toplu iş sözleşmelerinde kapsam dışı tutulduklarından, sendikaya üye olmazlar.

Bu nedenle, toplu iş sözleşmelerinin kapsam dışı personel listeleri önemlidir. Bazı işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinde beyaz yakalı işçilerin bir bölümü kapsam içindedir. Kapsam içine alınan beyaz yakalı personel de sendikaya üye olur.

21.Belirli Süreli İş Sözleşmesi ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

Türkiye'de işçileri bekleyen ve genellikle farkında olunmayan en büyük tehlikelerden biri, belirli süreli iş sözleşmelerinin her türlü işyerinde rahatça kullanılabilmesidir.

İş Kanununda iki tür sözleşme vardır: Belirli süreli iş sözleşmesi ve belirsiz süreli iş sözleşmesi.

Kanuna göre, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumlarda sözleşme belirsiz süreli sayılır. "Belirsiz süreli iş sözleşmesi" işçinin durumunun belirsiz olduğu bir sözleşme değildir. İşçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesi imzalanmıştır ve bu sözleşme, taraflardan birinin bu ilişkiyi sona erdirmesine kadar devam eder. Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirildiği bazı durumlarda ödenir. İş güvencesi de belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar için geçerlidir.

Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi ise belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi süresi

sonunda kendiliğinden sona erdiğinden, iş güvencesi yoktur. Belirli süreli iş sözleşmesi sonunda kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı da ödenmez.

Yürürlükteki kanunlarımıza göre, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Bazı işyerlerinde kanuna aykırı bir biçimde belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılmaktadır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde işyerlerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılabilecek işçi sayısına kısıtlama getirilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçilerin de sendikaya üye olma hakları vardır. Ancak bazı toplu iş sözleşmelerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında tutulmuştur.

22.İşçiye İş Sözleşmesinin Verilmesi Zorunlu mudur?

İşçilerin büyük çoğunluğu işe girerken bir iş sözleşmesi imzalar ve bu sözleşmenin bir sureti kendisinde bulunmaz. Bu sözleşmede üstlendiği yükümlülükler daha sonraki dönemlerde işçi açısından sorunlar yaratabilmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olması zorunludur. Ancak belirsiz süreli iş sözleşmelerinde böyle bir zorunluluk yoktur. Eğer yazılı bir sözleşme yapılmazsa, işverenin bir yükümlülüğü vardır. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde işverenlerin belirsiz süreli iş sözleşmesini de yazılı olarak yapması ve bunun bir nüshasını işçiye vermesi öngörülmektedir.

23.Kısmi Süreli İşçilerin Durumu

2003 yılına kadar çalışma mevzuatımızda "kısmi süreli işçi" (part-time çalışan işçi) düzenlemesi yoktu. 2003 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununa göre, normal haftalık çalışma süresi 30 saatin altında olan işçiler kısmi süreli işçiler kabul edilmektedir. Kısmi süreli işçiler de sendikaya üye olabilir.

Kısmi süreli işçilerin bir bölümü tam zamanlı iş bulamadığından bu tür çalışmayı kabul etmek zorunda kalanlardır. Bir bölümü ise, kısmi zamanlı çalışmayı gönüllü olarak tercih edenlerdir. Türkiye'de kısmi süreli çalışma yaygınlaş-maktadır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli işçilerin sendika üyesi olsalar bile toplu iş sözleşmesindeki bazı haklardan yararlanamayacağı açıkça belirtilmiştir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde ise kısmi zamanlı işçilere karşı ayrımcılık yapılmasını önleyen ve bu işçileri koruyan hükümler vardır.

İş Kanununda, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağını belirtmektedir. Ancak uygulama genellikle farklıdır. Kısmi süreli işçi sendikal örgütlülük içinde korunmadığında, birçok haktan mahrum bırakılmaktadır.

24.Mevsimlik İşçiler veya Geçici İşçilerin Durumu

İşyerlerinde çok sık rastlanan ve toplu iş sözleşmelerinde bir ölçüde ele alınan bir konu, mevsimlik veya geçici işçilerin durumudur.

Bazı işler geçici niteliktedir. Örneğin, şeker fabrikalarında kampanya döneminde yapılan iş geçici niteliktedir. Yaz aylarında ormanlarda yangınla mücadele işçisinin yaptığı iş de geçicidir. Bir salça fabrikasında domates alım ve işleme sezonunda veya bir tütün işleme işyerindeki iş de belirli bir süreyle sınırlıdır. Bu tür durumlarda, ya belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılabilir, ya da genellikle 6 ayı geçmeyecek bir süre için belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işçi alınır. Eğer bir yıl çalıştırılan işçinin daha sonraki yıllarda da çalışmaya devam etmesi bekleniyorsa, belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılır ve işçinin çalışmadığı dönemlerde iş sözleşmesi sona erdirilmez, askıya alınır. İşçinin çalışması 6 ayı geçmediği için mevsimlik işçi iş güvencesinden yararlanamaz. İş sözleşmesi sona erdirilmediği (askıya alındığı) için de 2 haftalık ihbar tazminatı ödenmez. Genellikle yapılan budur. Bu işçiler, mevsimlik işçi veya geçici işçi olarak nitelendirilir.

Toplu iş sözleşmelerinin bir bölümünde mevsimlik işçilerin de çalıştıkları süreyle orantılı olarak yan ödemelerden yararlanabileceğine ilişkin hükümler vardır.

Mevsimlik işçi, iş sözleşmesinin askıda olduğu bir dönemde bir başka işkolundaki bir işyerinde ücretli olarak çalışırsa, sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. Bir sonraki sezonda mevsimlik iş için işyerine döndüğünde, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için yeniden üyelik işlemini yapması gerekmektedir.

25.Kiralık İşçilerin Durumu

İş Kanununda, bir işyerinin veya işçi kiralamaya yetkili kılınmış bir özel istihdam bürosunun diğer işyerlerine işçi kiralamasına olanak veren düzenlemeler vardır. Ancak kiralık işçilik uygulaması henüz pek yaygın değildir. Toplu iş sözleşmelerinde kiralık işçilerinin durumuna ilişkin düzenleme yer almamaktadır.

26.Stajyerlerin Durumu

Stajyerlik iki açıdan önemlidir. Birinci konu, işyerinde çalışan işçilerin çocuklarının veya yakınlarının staj yapması gerektiğinde, işyerinin bu gençler için staj imkanı sağlamasıdır. İkinci konu, stajyerlerin üretimde kullanılmaları ve ucuz işgücü olarak değerlendirilmeleridir. Bazı toplu iş sözleşmelerine konan hükümlerle, hem işçi çocuklarına staj imkanı yaratılması sağlanmakta, hem de stajyer sayısının toplam işçi sayısının belirli bir oranını geçmemesi güvence altına alınmaktadır.

27.Toplu İş Sözleşmelerinde Ücret ve Yan Ödemeler Nasıl Düzenleniyor?

Toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenen çalışma koşullarının genellikle en önemli kabul edileni, ücretler ve yan ödemelerdir.

Türkiye'de ücretler genellikle saat ücreti temelinde hesaplanmaktadır. Beyaz yakalı işçiler arasında aylıklı çalışma yaygındır. Ancak bunların dışında parça başı ücret (akort) ve yüzde usulüyle çalışılan işyerleri de vardır.

4857 sayılı İş Kanununun ücret düzeyine ilişkin hükümleri, asgari ücret ve fazla çalışma zammıyla sınırlıdır. Kanunlarda bunun dışında ödemeye ilişkin bir hüküm yoktur. Asgari ücret konusu ayrıca **Asgari Ücret Yönetmeliği** ile düzenlenmiştir. Ancak toplu iş sözleşmelerinde ücretler artırılmakta, ücretlerin enflasyona karşı korunması için çeşitli önlemler alınmakta ve çok sayıda yan ödeme düzenlenmektedir.

Yan ödemelerin bir bölümü, işçinin işyerindeki görevi, vasıflılık düzeyi veya ücret düzeyi dikkate alınmadan, herkese eşit olarak yapılan ödemeler veya sağlanan hizmetlerdir. Örneğin, işçilerin işyerine getirilip götürülmeleriyle ilgili araç sağlanması veya yemek verilmesi, herkese eşit hak sağlar. Evlenme, doğum, ölüm gibi durumlarda ödenen miktarın işçinin yevmiyesine bağlı olmayıp maktu bir miktarda belirlendiği durumlarda da aynı anlayış geçerlidir.

Yan ödemelerin bir bölümü işçinin yevmiyesiyle bağlantılıdır. Toplu iş sözleşmelerindeki ikramiyelerin büyük çoğunluğu yevmiye üzerinden hesaplanır. Az sayıdaki bazı toplu iş sözleşmelerinde evlenme, doğum, ölüm gibi durumlarda yapılacak ödemeler de yevmiyeye bağlanmıştır.

Bazı yan ödemelerse işçinin vasıflılık düzeyiyle, yaptığı işin zorluğu veya riskleriyle, üstlendiği sorumlulukla bağlantılıdır.

Sendika, işyerinin durumunu dikkate alarak, işverenin toplam işgücü maliyeti hesabı içinde yan ödemeleri bu noktaları dikkate alacak biçimde bölüştürür.

Toplu sözleşmede zam maddesinin düzenlenmesi de son derece önemlidir.

Bazı işyerlerinin toplu iş sözleşmelerinde önce bir iyileştirme yapılarak, düşük ücretler belirli bir düzeye çekilir. Zamlar onun ardından uygulanır.

Toplu sözleşme zamlarının büyük bölümü yüzdeli artıştır. Ancak yüzdeli artışla seyyanen zammın birlikte kullanılması da son derece yaygındır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde yıllık zam, bazılarında 6'şar aylık dilimler halinde zam uygulanır.

Toplu iş sözleşmelerinde ücret zamlarına ilişkin düzenlemelerde en önemli nokta, ücretlerin enflasyona karşı korunmasıdır. Toplu sözleşmelerin çoğunda böyle bir düzenleme vardır.

Ücret zamlarında önemli konulardan biri, asgari ücret artışının dikkate alınmasıdır. Ücret zamlarının 31 Aralık tarihindeki ücretlere yapılması durumunda, asgari ücretin yılbaşında artırılması nedeniyle gelir kaybı doğmaktadır. Bu nedenle, toplu sözleşmelerde ücret zamlarının asgari ücretin artırılmış olduğu 1 Ocak tarihinde uygulanması son derece önemlidir.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde işyerine yeni giren işçilere uygulanacak taban ücreti asgari ücret olarak belirlenmektedir; bazılarında işçinin sendikaya üye olması durumunda işçinin ücreti daha yüksek bir düzeye çekilmektedir.

5 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde her türlü ödemenin banka kanalıyla yapılması zorunludur **(Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik).**

28.Toplu İş Sözleşmelerinde Ücret Zammı Düzenlemesi Nasıl?

Türkiye'de günümüzde en fazla işçiyi kapsamına alan toplu iş sözleşmesi, **kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerini** kapsayan ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılan metindir. Belediyelerde kadroya geçirilen taşeron işçileri ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında kadroya geçirilen taşeron işçilerini kapsamına alan iki karar arasında çok küçük farklar vardır. Aşağıda, 31 Ekim 2020 tarihine kadar yürürlükte bulunan ve belediyeler dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarında kadroya geçirilen işçileri kapsayan toplu iş sözleşmesinin ücretlere ilişkin düzenlemesi verilmektedir. Bu düzenlemede belirleyici olan, enflasyona karşı bir korumanın getirilmemiş olmasıdır. Gerçekleşen enflasyon ne olursa olsun, 31.10.2020 tarihine kadar bu kapsamdaki işçilere altı ayda bir yüzde 4 oranında bir zam verilecektir. Bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı yaklaşık 800 bindir. Diğer bir deyişle, Türkiye'de normal toplu sözleşme görüşmeleri yoluyla sonuçlanan tüm toplu sözleşmelerin kapsamında 1 milyonun biraz üzerinde bir sayıda işçi varken, kamuda kadroya geçirilen taşeron işçilerini kapsayan Yüksek Hakem Kurulu kararı bu sayıya yakın sayıda işçiyi kapsamaktadır. Türkiye'de günümüzde en fazla sayıda işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesi, Yüksek Hakem Kurulu kararıyla sonuçlandırılan bu toplu iş sözleşmesidir:

"Geçiş işlemleri tamamlanan işçilere idarelerce uygulanmak üzere, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve 31.10.2020 tarihine kadar uygulanacak olan toplu iş sözleşmesinin ücret, mali ve sosyal haklara ilişkin hükümleri aşağıda yer almaktadır.

Ücret Zammı:

-01.01.2018- 30.06.2018 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 01.01.2018 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır. Ancak bu dönemde verilmiş bir ücret zammı varsa %4(yüzde dört)'ten mahsup edilir.

-01.07.2018-31.12.2018 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 30.06.2018 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2018 tarihinden itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

-01.01.2019-30.06.2019 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 01.01.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

-01.07.2019-31.12.2019 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 30.06.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2019 tarihinden itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

-01.01.2020-30.06.2020 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 01.01.2020 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

-01.07.2020-31.10.2020 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 30.06.2020 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2020 tarihinden itibaren %4(yüzde dört) oranında zam yapılmıştır."

Türkiye'de en fazla sayıda işçiyi ilgilendiren ikinci düzenleme, Türk-İş ile Hükümet'i temsil edenler arasında imzalanan ve kamu kesiminde çalışan 200 bin dolayında işçiye kapsayan çerçeve anlaşma protokolüdür.

3 Temmuz 2017 tarihinde imzalanan protokole göre, ücretlerde önce bir iyileştirme yapılmakta, ardından iki yıllık dönem için ücret zamları aşağıdaki biçimde düzenlenmektedir:

"I-İYİLEŞTİRME

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri; 3.000 TL'nin altında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 3.000 TL'yi geçmemek üzere 90 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır. Günlük ücret sisteminde bu rakamlar 30'a, saatlik ücret sisteminde 225'e bölünmek ve bulunan rakamlar kuruş küsuratı 5 ve üzerinde ise tama iblağ edilmek suretiyle toplu iş sözleşmelerine yazılacaktır. (Örnek; 90 TL'lik rakam; Günlük ücret sisteminde 3,00 TL saatlik ücret sisteminde ise 0,40 TL olarak yazılacaktır.)

II-ÜCRET ZAMLARI

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki(aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %7.5 (yüzde yedi buçuk) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin birinci yıl birinci altı ayının son günündeki brüt çıplak ücretlerine, (aylık/günlük/saatlik) ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %.5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2017 indeks sayısının, Haziran 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %5'ü (yüzde beş'i) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. Birinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5(yüzde üçbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2018 indeks sayısının, Aralık 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'ü (yüzde üçbuçuk'u) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5(yüzde üçbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2018 indeks sayısının, Haziran 2018 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'ü (yüzde üçbuçuk'u) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)"

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde ücret maddesi olarak bu düzenleme yer almaktadır.

Toplu iş sözleşmelerindeki ücret zammına ilişkin düzenlemeler, işyerinin ve sektörün özelliklerine göre farklı haklar sağlar. Ücret zamları ve böylece sağlanan ücret düzeyleri değerlendirilirken her işyerinin ve sektörün özelliklerinin birbirinden farklı olduğu dikkate alınmalıdır.

29.İkramiye ve Diğer Yan Ödemeler

Kamu sektörü işyerlerinde işçilere 6772 sayılı Kanun uyarınca yılda 4 kez 13 yevmiye tutarında ilave tediye (ek ödeme) verilmektedir. Bu miktar, yeraltında çalışanlar için yılda 6 kez 13 yevmiyedir. Kamu işyerlerinin büyük çoğunluğunda, 52 yevmiyelik ilave tediyeye ek olarak 60 günlük ikramiye verilmektedir. Yasalarda, özel sektör işçilerine ikramiye verilmesi konusunda bir düzenleme yoktur. Özel sektör işyerlerindeki ikramiyeler sendikal örgütlülük içinde toplu iş sözleşmeleriyle alınmıştır. Toplu sözleşme uygulanan özel sektör işyerlerinde yılda 60, 90 veya 120 günlük ücret tutarında ikramiye uygulaması vardır. Bazı işyerlerindeki ikramiyeler seyyanen ve maktu miktar olarak belirlenmiştir. Kıdeme göre farklı ikramiye verilmesi uygulamasına da rastlanmaktadır.

Türkiye'nin en fazla sayıda işçiyi kapsamına alan ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılan toplu iş sözleşmesine göre, **kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** 6772 sayılı Yasa uyarınca ödenecek 52 yevmiye tutarındaki ek ödemeye ilave olarak yılda 10 yevmiye tutarında ikramiye verilecektir. İlgili düzenleme şöyledir: "İşçilere Ocak ve Temmuz aylarında 5'er günlük olmak üzere yılda toplam 10 günlük (5x2=10) ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ödeme, işçinin çalıştığı sürenin bir yıldan az olması durumunda çalışma süresi ile orantılı olarak ödenir."

Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinde yaygın olan bir uygulama, Ramazan ve Kurban bayramlarında maktu miktarda seyyanen ikramiye verilmesidir. Bayramlarda günlük ücrete dayalı ikramiye yaygın değildir. Bazı işyerlerinde ise bayram nedeniyle bir erzak paketi verilmesi uygulaması vardır. Yasalarda, işçilere bayramlarda bir ödeme yapılmasına ilişkin bir düzenleme yoktur.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine ödenecek bayram ikramiyesine ilişkin düzenleme şöyledir: "İşçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce 75,00 (yetmişbeş)'er TL. bayram harçlığı verilir."

Yasalarda bir yükümlülük olarak yer almamasına karşın, Türkiye'de toplu sözleşmelerde yaygın bir uygulama, tüm işçilere maktu miktarda seyyanen yakacak parası verilmesidir. Bazı işyerlerinde para yerine kömür veya odun verilmesi öngörülmüştür. Son dönemde belirli metreküp doğal gaz bedelinin ödenmesi de söz konusudur. Kamu kesiminde son dönemlerde yaygın uygulama, yakacak parasının diğer bazı yan ödemelerle "birleştirilmiş sosyal yardım" adı altında birleştirilmesidir. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** verilecek yakacak yardımıyla ilgili düzenleme şöyledir: "İşçilere her ay 30,00 (otuz)TL./Ay yakacak yardımı yapılır."

Yasalarda işverenin sorumlulukları arasında işçilere yemek veya yemek parası vermek gibi bir yükümlülük olmamakla birlikte, toplu sözleşme uygulanan işyerlerinin tümünde işçilere yemek veya yemek parası verilmektedir. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** ilişkin düzenleme şöyledir: "İşçilere fiilen çalışılan günler için bir öğün yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde karar tarihinden itibaren fiilen çalışılan günler için 5,00(beş)TL/Gün tutarında yemek bedeli ödenir."

İşçiler açısından önemli sorunlardan biri, istirahat alınması durumunda SGK'nın ödediği iş göremezlik ödeneğinin ücretlerden az olmasıdır. Ayrıca adına belirli bir süre prim yatırılmamış olanlara geçici iş göremezlik ödeneği de verilmemektedir. SGK, bazı durumlarda alınan istirahatlerde, ilk iki gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödememekte, diğer günler için de genellikle işçinin net ücretinden daha düşük bir ödeme yapmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin önemli kazanımlarından biri, alınan istirahatler nedeniyle meydana gelebilecek gelir kayıplarının işveren tarafından karşılanmasıdır. Ayrıca işçinin hastalanması nedeniyle viziteye çıkması durumunda çalışılmayan sürenin ücretinin kesilmemesinin sağlanması da önemli bir kazanımdır. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** getirilen düzenleme şöyledir: "1.Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir. İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelere ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir. 2.İşçinin, işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü taktirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır."

Özel sektör işyerlerinde işverenlerin çocuk parası veya aile yardımı ödemesi gibi bir yükümlülükleri yoktur. Ancak toplu sözleşme uygulanan işyerlerinin hemen hemen tümünde işçilere çocuk parası da ödenmektedir. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için getirilen düzenleme şöyledir: "İşçilere, üç çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için her ay 25,00 (yirmibeş)TL/Ay çocuk yardımı yapılır." Ancak birçok işyerinde çocuk parası ve aile yardımı konusunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa gönderme yapılmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerindeki yaygın bir uygulama da, işverenlerin yasal bir yükümlülüğü olmamakla beraber, eğitim yardımıdır. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** verilmesi öngörülen eğitim yardımına ilişkin düzenleme şöyledir: "A-Öğrenim Yardımı: İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez Eylül ayında

üç ödeme şu şekildedir: "1)Direksiyon Primi: Şoför, operatör ve yardımcılarına fiilen çalışılan günler için 2,00(iki)TL/Gün direksiyon primi verilir. 2)Bulaşıcı hastalık ve Risk Primi: Hastanelerin bulaşıcı hastalık riski taşıyan yerlerinde fiilen çalışan temizlik işçilerine fiilen çalışılan günler için 2,00(iki)TL/Gün bulaşıcı hastalık ve risk primi verilir. 3)Silah Tazminatı: Görevini ateşli silahlarla icra eden güvenlik görevlilerine, fiilen çalışılan günler için 2,00(iki)TL/Gün silah tazminatı verilir." Bunlar ve toplu iş sözleşmelerindeki benzer çok sayıda ödeme, yasalarda bir yükümlülük olarak yer almayan, sendikal örgütlülük içinde toplu iş sözleşmeleri ile kazanılmış haklardır.

Türk-İş'in 3 Temmuz 2017 tarihinde imzaladığı çerçeve anlaşma protokolünde bir de "geçici ödeme" maddesi yer almaktadır: "Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihlerinde iyileştirme ve ücret zammı yapıldıktan sonra oluşan aylık ücret ve bu ücretle birlikte ödenen, prim, tazminat, birleştirilmiş sosyal yardım, yemek ve yol yardımı gibi her türlü aylık nakdi ödemeler ile ikramiye, ilave tediye, ek ödeme, giyim yardımı gibi ödemelerin aya düşen miktarı ve aylık asgari geçim indirim tutarının hesaplanması sonucu oluşan aylık net gelirin (kişiye ait özel kesintiler hariç) 2.600 TL'nin altında kalması halinde aradaki fark tazminat olarak işçilere ödenir."

Türk-İş'in 3 Temmuz 2017 günü imzaladığı çerçeve protokolde bir ek ödeme yapılması öngörülmektedir: "İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Mayıs ayında brüt 750 (Yediyüz elli) TL ek ödeme yapılacaktır. Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir."

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde bu protokolde yer alan "geçici ödeme" ve "ek ödeme" maddeleri yer almaktadır.

30.Fazla Çalışma Ücreti

İş Kanununa göre, haftalık çalışma süresinin üstündeki çalışmalar fazla çalışmadır ve bu sürelerin ücreti yüzde 50 zamlı ödenir. İşçinin haftalık çalışma süresi, haftalık 45 saatin altına indirilmişse, bu süre ile 45 saat arasındaki süredeki çalışma, "fazla sürelerle çalışma"dır ve bu sürenin ücreti yüzde 25 zamlı ödenir.

İşçi isterse, fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullanabilir. Az sayıda toplu iş sözleşmesinde, işçinin serbest zaman kullanması engellenmekte, fazla çalışmanın karşılığının zamlı ücret biçiminde ödeneceği kuralı getirilmektedir.

ödenmek üzere; İlkokul için 100,00 (yüz) TL, ortaokullar için 110,00 (yüzon) TL, lise ve dengi okullar için 120,00 (yüzyirmi) TL, yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 140,00 (yüzkırk) TL tutarında öğrenim yardımı yapar."

Yasada işverenlerin bir yükümlülüğü olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmelerinin tümünde evlenme yardımı vardır. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** ödenecek evlenme yardımına ilişkin düzenleme şöyledir: "A. Evlenme Yardımı: İşyerinde çalışan işçilerin evlenmeleri halinde 140,00 (yüzkırk) TL evlenme yardımı yapılır." Toplu iş sözleşmelerinde evlenme yardımı, maktu miktar, belirli sayıda yevmiye veya Cumhuriyet altını biçiminde olabilmektedir.

Bazı işyerlerinde muvazzaf askerlik hizmeti için işyerinden ayrılan işçilere, kıdem tazminatına ilave olarak bir ek ödeme yapılmaktadır. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için yapılan düzenleme şöyledir: "Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye 300,00 (üç yüz) TL askerlik yardımı yapılır." Bu ödeme de toplu iş sözleşmeleriyle kazanılmış bir haktır.

Toplu iş sözleşmelerinde ölüm yardımı uygulanmaktadır. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için getirilen düzenleme şöyledir: "İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına 1.200,00 (binikiyüz) TL tutarında; normal ölümleri halinde ise 800,00 (sekizyüz) TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 300,00 (üçyüz) TL tutarında ölüm yardım yapılır." Diğer toplu iş sözleşmelerindeki ölüm yardımları genellikle daha yüksek düzeydedir.

Yasal bir yükümlülük olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmelerinde, işçinin doğal afetlerden etkilenmesi durumunda bir yardım yapılması öngörülmektedir. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için yapılan düzenleme şöyledir: "İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde 1.000,00(bin)TL.'ye kadar tabii afet yardımı yapılır."

Bazı toplu iş sözleşmelerinde belirli görevleri yerine getirenlere çeşitli adlar altında ek ödeme yapılmaktadır. **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerini** kapsamına alan toplu iş sözleşmesinde "Sorumluluk Primi" başlığı altında yer alan

İş Kanununa göre, işçiye fazla çalışma yaptırılabilmesi için işçinin onayının alınması gerekir. Bu onay bazı durumlarda işçinin işe girerken imzaladığı iş sözleşmesinde, bazen toplu iş sözleşmeleriyle, bazen de işçilere yıl başlarında imzalatılan onay belgesiyle verilmektedir. İşçinin bu onayı verdikten sonra çalışmayı reddetmesi durumunda, işverenin işçiyi tazminatsız olarak işten çıkarma yetkisi doğmaktadır. Ancak bu onay yılda 270 saati aşmayan fazla çalışma için geçerlidir. Onay verilmiş olsa bile, işçinin 270 saatin üstündeki fazla çalışma taleplerini reddetme hakkı vardır.

Aynı durum, işçinin genel tatillerde ve hafta tatilinde çalıştırılması konusunda da geçerlidir.

Toplu iş sözleşmelerinde fazla çalışmaya, genel tatillerde çalışmaya ve hafta tatilinde çalışmaya ilişkin farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Bazı işyerlerinde bu onay peşin olarak verilmektedir. Bazı işyerlerinde her talepte işçinin onayının alınması zorunlu kılınmıştır.

Bu konuda **İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği** uygulanmaktadır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine ilişkin düzenleme şöyledir: "Fazla çalışma ücreti normal ücretin %60 zamlısı olarak ödenir."

31.Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna göre, 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Ulusal Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder. 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı, Ramazan Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün), Kurban Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gün), 1 Ocak yılbaşı tatili, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü tüm işçiler için ücretli tatildir. Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.

İş Kanununa göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

İş Kanununa göre, genel tatillerde çalışılması durumunda, çalışılmayan günün ücretine ilave olarak bir günlük ücret ödenir.

Toplu iş sözleşmeleriyle genel tatillerde çalışılması durumunda ödenecek ücrette büyük artış yapılmıştır. Birçok işyerinde, çalışılmadan alınan ücrete ilave olarak çalışılan gün için ücretlere yüzde 100 zam uygulanmakta, böylece işçinin aldığı ücret 3 yevmiye olarak hesaplanmaktadır. Bazı işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinde özellikle dini bayramlarda çalışılması durumunda ödenen miktar 4 yevmiyedir.

Ulusal bayram ve genel tatiller konusunda **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için getirilen düzenleme şöyledir: "B- Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçiye duyurulur. Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam 3 (üç) yevmiye ödenir."

Hafta tatili konusunda **Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri** için getirilen düzenleme şöyledir: "A- Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili pazar günüdür. Vardiyalı çalışma yapılan yerlerde hafta tatili çalışmaya başlandığı 6. günü takip eden 7. gündür. Hafta tatillerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir. Çalışılan bu hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödenir."

32.Toplu İş Sözleşmelerinde Çalışma Sürelerine İlişkin Ne Tür Düzenlemeler Var?

İş Kanununda haftalık çalışma süresi, bu sürenin günlere dağıtımı, fazla çalışma, yıllık ücretli izin ve mazeret izinleri konularında düzenlemeler vardır. Toplu iş sözleşmeleriyle bu konularda İş Kanunundaki hakların üstüne çıkılır.

33.Haftalık Çalışma Süresi Ne Kadar ve Nasıl Dağıtılıyor?

4857 sayılı İş Kanununa göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

4857 sayılı İş Kanunu öncesinde, haftalık çalışma süresinin günlere dağılımının eşit olması kesin bir kuraldı. Ancak günümüzde bazı toplu iş sözleşmelerinde, haftalık çalışma süresinin günlere eşit olarak dağıtılacağı düzenlemesi vardır.

Toplu iş sözleşmelerinde haftalık çalışma süresi genellikle 45 saattir. Ancak bazı işlerde haftalık çalışma süresi 40 saate indirilmiştir.

Bu konuda **İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği** uygulanmaktadır. Ağır ve tehlikeli işlerdeki çalışma koşulları ise, **Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik** ile düzenlenmektedir.

34.Ara Dinlenmeleri Nasıl Düzenlenir?

İş Kanununa göre, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; (a) dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, (b) dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat ve (c) yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir. Bu ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Böylece, işyerinde 8 saat bulunan bir işçi, 7,5 saat çalışır. İşyerinde 12 saat bulunan bir işçi, 11 saat çalışır. Yasanın zorunlu kıldığı ara dinlenmesi, çalışma süresine dahil değildir. Ancak birçok işyerinde, ücretli ara dinlenmeleri vardır.

Toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinin çok büyük bölümünde, bu ücretsiz ara dinlenmesinden önce ve sonra, işçilerin genellikle çay da içebildikleri, ücretli ara dinlenmeleri verilir. Böylece, örneğin, günde iki kez 15'er dakikalık ücretli ara dinlenmesinden yararlanan işçiler, haftada fiilen 42 saat çalışmış olur.

35.Denkleştirme

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesi, daha önceki iş kanunlarında bulunmayan bir "denkleştirme" düzeni getirdi. Bu maddeye göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini

aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Denkleştirme bazı toplu iş sözleşmelerinde uygulanmaktadır.

36.Gece Çalışması Nasıl Düzenlenir?

İş Kanununa göre, çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. Yasada, gece çalışması yapan işçilerin ücretlerine bir zam uygulanacağına ilişkin bir düzenleme yer almıyor. Diğer bir deyişle, çalışmasını gece saatlerinde sürdüren işçi, normal yevmiyesini alır. Gece saatlerinde çalışma yapılan işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinin büyük bir çoğunluğunda, değişik oranlarda gece zammı uygulaması vardır. Diğer taraftan, işçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: "Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Güvenlik görevlileri hariç bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri % 10 zamlı ödenir."

37.Vardiya Çalışması (Postalar Halinde Çalışma) Nasıl Düzenlenir?

İş Kanununa göre, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Ayrıca, postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz.

Vardiya çalışmalarını düzenleyen **Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik** bulunmaktadır. Ayrıca, **Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik** de uygulanmaktadır.

Vardiya çalışması yapılan işyerlerinin çoğunda uygulanan toplu iş sözleşmelerine göre, bazen ikinci, bazen ikinci ve üçüncü vardiyalarda çalışan işçilerin ücretlerine bu süreler için bir vardiya

zammı uygulanır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde ise, vardiya çalışmasının yukarıda belirtilen gece saatlerine rastlayan bölümü için gece zammı verilir. Ayrıca, postası değiştirilecek işçinin dinlendirilme süresi de toplu iş sözleşmeleriyle uzatılabilmektedir.

38.Telafi Çalışması Nasıldır?

İş Kanunu, işin zorunlu nedenlerle durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi durumunda, işverene iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilme yetkisini tanımaktadır. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Toplu iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğunda telafi çalışmasıyla ilgili bir düzenleme yoktur. Çok az toplu iş sözleşmesi telafi çalışması konusunu ele almaktadır.

39.Kadınların Doğum İzni ve Süt İzni

İş Kanununa göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.

Bu konuda **Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik** bulunmaktadır.

Kadınların doğum izninin kanunda belirtilen sürelerin üzerine çıkarıldığı toplu iş sözleşmesi çok azdır. Ancak daha yaygın görülen uygulama, kadınların doğum izni süresince aldıkları geçici iş göremezlik ödeneğinin işveren tarafından normal ücretine tamamlanmasıdır, "tama iblağ edilmesidir."

İş Kanununa göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu konuda **Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik** bulunmaktadır.

Bazı işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde, kadınların süt izni günde toplam 1,5 saatin üstüne çıkarılmıştır.

40.Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri

Türkiye'de işçilere yıllık ücretli izin hakkı 1960 yılında verildi. Yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununa göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İşçilerin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi söz konusu değildir. Örneğin, işçi işe girerken imzaladığı iş sözleşmesinde yıllık ücretli izin kullanmayacağını kabul etse bile, bu taahhüt başından itibaren geçersizdir.

Yasaya göre, işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresine göre değişir. İşçinin kıdemi (a) bir yıldan beş yıla kadarsa (beş yıl dahil) yıllık ücretli izin süresi 14 günden, kıdemi (b) beş yıldan fazla onbeş yıldan az ise 20 günden, (c) onbeş yıl (dahil) ve daha fazla ise 26 günden az olamaz. Eğer işçi yeraltına çalışıyorsa, bu izin sürelerine dörder gün daha eklenir. 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

Toplu iş sözleşmelerinde bu süreler genellikle artırılmıştır.

Yıllık ücretli izin konusunda mevsimlik işçilerin sorunu vardır. Yasaya göre, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Ancak bu düzenleme, nisbi emredici niteliktedir; diğer bir deyişle, işçilerin bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile mevsimlik işçilere de yıllık ücretli izin hakkının tanınmasının önünde bir yasa engeli yoktur.

Yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasını düzenleyen **Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği** vardır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen yıllık ücretli izin düzenlemesi şöyledir: "Yıllık ücretli izinler konusunda Kanun hükümleri uygulanır. Ancak, yıllık ücretli izin

günleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Hizmet süresi; 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 16 gün, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 gün, 15 yıl ve daha fazla olanlara 28 gün, yıllık izin verilir."

41.Yıllık Ücretli İzin Nasıl Kullanılır?

İş Kanununa göre, genel kural olarak, yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Ancak bu izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Fakat işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden düşülemez. İznini bir başka yerde geçirecek olanlara, istekleri halinde, 4 güne kadar ücretsiz izin verilir.

Toplu iş sözleşmelerinin epeyce bir bölümünde yıllık ücretli izin süreleri artırılmıştır. Ayrıca ücretsiz yol izni de uzatılmaktadır.

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde, yıllık ücretli izne çıkan işçiye ayrıca bir de izin harçlığı verilmektedir.

Yıllık ücretli izinde bir başka işyerinde ücretli olarak çalışma yasağı vardır. Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

İşçilerin yıllık ücretli izinlerini kullanmaları esastır. İzin kullanmak yerine izin süresinin parasını almak yasaya aykırıdır. Ayrıca, işçinin kullanmadığı izinler yanmaz. İşçi, ne şekilde ayrılırsa ayrılsın, işten çıktığında, kullanmadığı birikmiş yıllık izinlerinin ücretini, son ücreti üzerinden alır.

42.Mazeret İzinleri

Türkiye'de 4 Nisan 2015 tarihine kadar işçiler için yasalarda ücretli mazeret izinleri yoktu. Buna karşılık, toplu iş sözleşmelerinde çok çeşitli ihtiyaçları karşılamak üzere ücretli mazeret izinleri getirilmişti. 4 Nisan 2015 tarihinde kabul edilen kanunla, işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilmeye başlandı.

Günümüzde uygulanan tüm toplu iş sözleşmelerinde kanunda öngörülenden çok daha farklı alanlarda ücretli mazeret izni bulunmaktadır. Ayrıca, evlenme, doğum ve ölüm durumlarında verilen izinler de yasadaki sürelerin üstündedir.

Bazı işyerlerinde de, geçerli mazerete dayanarak ek ücretli izin almak mümkündür.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: "İşçiye, eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlenmesi halinde 5 gün, eş ve çocuğunun ölümünde 6 gün, ana, baba veya kardeşinin ölümünde 5 gün, kayınpeder veya kayınvalidesinin ölümünde 2 gün, tabii afetten zarar görmesi halinde 10 güne kadar ücretli sosyal izin verilir." "İşçinin talep etmesi ve mazeretinin makul görülmesi hâlinde işverence yılda 45 (kırkbeş) güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir."

Türk-İş'in 3 Temmuz 2017 tarihinde imzaladığı çerçeve protokolünde bu konu şu şekilde ele alınmıştır: "Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin Hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir."

43.İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Süreleri

4857 sayılı İş Kanunu, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin taraflardan biri tarafından sona erdirilmesinden önce karşı tarafa bir bildirimde bulunma koşulunu getirmektedir. İş sözleşmeleri; (a) işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra, (b) işi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra, (c) işi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 altı hafta sonra, (d) işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılmaktadır.

Bildirim süreleri iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilmektedir. Ancak Yargıtay kararlarına göre, bildirim süreleri kanunda belirtilen sürelerin en fazla dört katına kadar çıkarılabilir.

İhbar tazminatının hesaplanmasında işçinin çıplak ücretine ek olarak, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün haklar dikkate alınmaktadır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde ihbar süreleri artırılmıştır; bazılarında ise kanundaki süreler korunmuştur.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: "Bildirim önelleri konusunda 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bildirim önelleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. İşçinin hizmet süresi 6 aydan az sürmüşse, 3 hafta sonunda; 6 ay-1,5 arası sürmüşse, 5 hafta sonunda; 1,5 yıl-3 yıl arası sürmüşse, 7 hafta sonunda, 3 yıldan fazla sürmüşse, 9 hafta sonunda feshedilmiş sayılır."

44.Yeni İş Arama İzni

İşçinin işten çıkarılmasında, ihbar süreleri işyerinde çalışılarak geçirilecekse, işçiye günde iki saatten az olmayacak bir yeni iş arama izninin verilmesi zorunludur. Bazı toplu iş sözleşmelerinde yeni iş arama izninin süresi artırılmıştır.

45.Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, hem işçinin geliri, hem de iş güvencesi açısından önemlidir. Ancak kıdem tazminatında 10.12.1982 gün ve 2762 sayılı Kanunla getirilen ve belirli aralıklarla değiştirilen parasal bir üst sınır (tavan) uygulanmaktadır. Bu sınır 2018 yılının ilk yarısında 5001 TL'dir. Toplu iş sözleşmelerinde bu tavanın üstünde kıdem tazminatı alınmasını sağlayacak hükümler bulunmakla birlikte, bu tavan aşılamaz. Toplu iş sözleşmelerine bu nitelikte hükümler konması, bir gün tavanın kaldırılması durumunda, kıdem tazminatı gün sayısının daha da önem kazanmasına yol açacaktır.

12 Eylül 1980 öncesinde hem toplu iş sözleşmelerindeki kıdem tazminatı gün sayıları yüksekti, hem de tavan uygulaması yoktu.

1475 sayılı İş Kanunu 1 Eylül 1971 tarihinde yürürlüğe girdiğinde kıdem tazminatında herhangi bir tavan konmamıştı. 1975 yılında kıdem tazminatına, asgari ücretin brüt miktarının 7,5 katı tavan getirildi. Anayasa Mahkemesi 23.1.1979 günlü kararıyla, asgari ücretin 7,5 katı tutarındaki tavanı iptal etti. İptal kararı 1980 yılı başlarında yürürlüğe girdi. 12 Eylül 1980 sonrasında asgari ücretin 7,5 katı tavan yeniden uygulamaya

sokuldu (23.10.1980). 11.12.1982 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan 2762 sayılı Kanunla günümüzdeki tavan geldi: "Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azamî emeklilik ikramiyesini geçemez."

Günümüzde **kamu kesiminde kadroya geçirilen işçiler** için getirilen düzenleme şöyledir: "İş sözleşmesi İş Kanunu'nda belirtilen hallerde sona eren işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi konusunda aşağıda belirtilen süreler dışında kanun hükümleri uygulanır. Her tam hizmet yılı için 35 (otuzbeş) gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 40 (kırk) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir."

46.İşçinin İş Güvencesi

4857 sayılı Kanun işçilerin işveren tarafından işten çıkarılmasında geçerli neden belirtilmesi koşulu getirmiştir. Geçerli nedenin bulunmadığını ileri süren işçinin arabulucuya başvurması ve bu aşamada bir çözüm bulunmaması durumunda yargıya başvurması mümkündür.

Toplu iş sözleşmeleriyle bazı işçilerin iş sözleşmelerinin emekliliklerine az kalması durumunda işveren tarafından feshedilmesine karşı koruma getirilmiştir.

İş Kanununda, işçinin istirahat süresinin işçinin ihbar süresini 6 haftadan daha fazla bir süre aşması durumunda işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenerek işveren tarafından feshedilebileceği düzenlemesi vardır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde bu süre uzatılmıştır.

İş Kanununda, işçinin tutukluluk halinin ihbar süresini aşması durumunda işverenin işçinin kıdem tazminatını ödeyerek onu işten çıkarma yetkisi tanınmaktadır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde işverenin bu yetkisi süre olarak kısıtlanmaktadır.

İş Kanununun 25/II. maddesi işçilerin çeşitli nedenlerle tazminatsız olarak işten çıkarılabilmesine imkan tanımaktadır. İşyerlerinde oluşturulan disiplin kurulları aracılığıyla işverenlerin işçi çıkartma ve/veya işçileri çeşitli biçimlerde cezalandırma imkanı sınırlandırılmaktadır. Disiplin kurullarının büyük çoğunluğunda sendika ve işveren temsilcilerinin üye sayısı eşittir;

ancak oylamada eşitlik durumunda kurul başkanı olan işveren temsilcisinin oyu çift sayılmaktadır. Çok az işyerindeki toplu iş sözleşmesinde, 3 işveren ve 2 sendika temsilcisinden oluşan disiplin kurulları çalışmaktadır. Yine çok az işyerindeki toplu iş sözleşmesinde de eşit sayıda temsilciden oluşan disiplin kurulunda başkanlık sırayla yapılmaktadır. Bazı toplu iş sözleşmelerinin eki disiplin yönetmeliklerinde ise hataların tekrarlanması durumunda daha ağır cezaların verilmesi öngörülmektedir.

47.Toplu İşten Çıkarma

İş Kanunu, işyerinde çalışan işçilerin toplu biçimde işten çıkarılması konusunda da düzenleme getirmektedir. İşyerinde çalışan işçi sayısının 20-100 arasında olması durumunda en az 10 işçinin; 101-300 arasında olması durumunda işçilerin en az yüzde 10'unun ve 301 ve daha fazla olması durumunda da en az 30 işçinin bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde işten çıkarılması, kanuna göre toplu işçi çıkarma sayılmaktadır. Çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde kanunda bir düzenleme getirilmemiştir.

Toplu iş sözleşmelerinin hemen hemen tümünde, işyerinde işçilerin toplu halde işten çıkarılması söz konusu olduğunda işçiler arasında nasıl bir sıra izleneceğine ilişkin düzenlemeler vardır.

48.Muvazzaf Askerlik Dışı Görev

İş Kanununa göre, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.

Toplu iş sözleşmelerinde muvazzaf askerlik dışında silah altına alınan veya başka bir kamu görevine çağrılan işçilerin iş

güvenceleri korunmuştur ve işyerlerinin çoğunda bu süre boyunca işçilerin ücretlerinin ödenmesi düzenlemesi getirilmiştir.

49.İşçinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapılabilir mi?

İş Kanunu, işçinin çalışma koşullarında önemli bir değişiklik yapılabilmesini işçinin onayına bağlamıştır. Kanuna göre, işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda işe iade için arabulucuya başvurabilir ve ardından dava açabilir.

Toplu iş sözleşmelerinde işçinin iş değişikliği konusunda düzenlemeler vardır. Geçici iş değişiklikleri genellikle bir takvim yılında 3 ayla sınırlandırılmıştır.

50.Sendika Üyelik Aidatı Konusunda İşverenin Sorumluluğu Nedir?

Sendika üyeleri sendikaya aidat vermekle yükümlüdür. Eğer bir işyerinde bir işçi sendikasının toplu sözleşme yapma yetkisi varsa, sendika üyelerinin aidatlarını işçi ücretlerinden keserek işçi sendikasının banka hesabına yatırma sorumluluğu (check-off) işverene aittir. İşverenin, ayrıca, sendika üyesi olmasalar da toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek amacıyla toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödeyecek işçilerin bu paralarını kesme ve işçi sendikasının banka hesabına yatırma yükümlülüğü vardır.

Bu konuda, **Sendika Üyeliğinin kazanılması ile Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik** bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin tümünde işverenin bu aidatları kesme ve bir aydan kısa bir süre içinde sendikanın hesabına yatırma yükümlülüğü ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

51.Sendika Yöneticilerinin Teminatı Kanunda ve Toplu İş Sözleşmesinde Nasıl Düzenlenir?

Sendika yöneticileri işçiler arasından seçilir. 6356 sayılı Kanuna göre, işçi sendikasında 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.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya 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. Belirtilen 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.

Toplu iş sözleşmelerinin hepsinde, sendika yöneticisi seçilerek işyerinden ayrılan işçilerin hakları ayrıntılı bir biçimde ele alınmaktadır.

52.Grev Nedir?

Tarihte kaydedilmiş ilk grev, belki de çağdaş işçi sınıfının ilk biçimlerini oluşturan kişilerce, günümüzden yaklaşık 3200 yıl önce eski Mısır'da piramitlerin yapımı sırasında ortaya çıktı.

Genellikle zannedildiğinin aksine, eski Mısır'ın piramitlerini köleler değil, vasıflı zanaatkarlar inşa etti. Bu kişilere, yaklaşık on kişilik bir aileyi geçindirebilecek miktarda tahıl, yağ ve balık veriliyordu ve bu zanaatkarlar taş evlerden yapılmış özel köylerde yaşıyorlardı. Aldıkları ücret, ortalama bir tarım işçisinin aldığı ücretin yaklaşık üç katıydı. Milattan önce 1170 yılında kendilerine ücret olarak verilen yiyeceklerin dağıtılması gecikip aileler açlıkla karşı karşıya kalınca, eşlerinin de desteğiyle işi durdurdular.

Türkçe'de kullandığımız "grev" sözcüğünün kökeni, eskiden Paris'te belediye sarayının önündeki "Gréve" meydanıdır. Bu meydan, Türkiye'de de eskiden bilinen biçimiyle "amele pazarı" olarak kullanılıyordu. İş arayan işsizler burada toplanıyor, işçi arayanlar da buraya geliyordu. Bir işletmede işi bırakıp yeniden iş aramak için "amele pazarı"na, bu meydana gidenler, "grev meydanına veya greve gittiklerini" söylüyorlardı.

Osmanlı döneminde "grev" sözcüğü yerine "ta'tîl-i eşgal" (işlerin durdurulması") ifadesi kullanılıyordu.

Bir grev, çalışma yaşamına ilişkin yeni bir kavramın ortaya çıkmasına da yol açtı. Fransa'da Le Creusot bölgesinde 1899 yılında bir grev yapıldı. Bu grevde sosyalistler etkiliydi. Greve karşı olanlar, işverenlerin de etkisi ve desteği ile bir sendika kurdular. Bu sendika cephesi sarıya boyanmış bir binada faaliyet gösteriyordu. "Sarı sendika" adı bu örgütle bağlantılı olarak ortaya çıktı.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, 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. Kanunlarımıza göre kanuni grev, ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla ve 6356 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere uygun olarak yaptıkları eylemdir. Bu koşullar yerine getirilmeden yapılan eylemler kanundışı grev kabul edilir.

53.Ücretin Ödenmemesinde İş Durdurma

Türkiye'de grev hakkına ilişkin pek bilinmeyen bir uygulama, ücretlerin zamanında ödenmemesi durumunda işçilerin iş durdurma hakkıdır.

4857 sayılı İş Kanununa göre, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, çalışmayı durdurabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak çalışmayan işçilerin sayısı toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Bu nedenle çalışmayan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez ve onların yerine yeni işçi alınamaz; çalışmayan işçilerin işleri başka kişilere yaptırılamaz.

54.Hangi İşyerleri Grev Yasağı Kapsamındadır?

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, belirli alanlarda grev yapılmasını baştan yasaklamaktadır. Kanuna göre, can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

Bakanlar Kurulu, ayrıca, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grevi yasaklayabilir.

55.Grev Nasıl Yapılır?

Türkiye'nin onayladığı ve Anayasanın 90. maddesine göre doğrudan uygulanırlık kazandırdığı uluslararası sözleşmeler, Türkiye'de çok geniş bir grev hakkı tanımaktadır. Bu sözleşmelere göre, barışçıl olmak, yalnızca siyasi amaçlar gütmemek ve "temel hizmet" kabul edilen alanlarda olmamak koşuluyla, sendikalı veya sendikasız işçilerin yapacağı genel grev, dayanışma grevi, iş yavaşlatma, işyeri işgali, iş durdurma gibi eylemler yasaklanmamalı, yasal olmalıdır. Ancak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun grev hakkına ilişkin düzenlemeleri, bu uluslararası sözleşmelerle çelişmektedir ve Anayasanın emredici kuralları nedeniyle "yok" hükmündedir. Ancak uluslararası sözleşmelerin sağladığı hakların kullanılmasının önünde önemli engeller vardır. Bu nedenle 6356 sayılı Kanundaki grev hakkını iyi bilmekte yarar vardır.

6356 sayılı Kanuna göre, Türkiye'de grev hakkını yalnızca sendika üyeleri ve ancak sendikanın yetkili organlarının aldığı karar doğrultusunda kullanabilir. Diğer bir deyişle, Türkiye'de 16 milyon dolayında işçi statüsünde çalıştırılan işçinin, sendika üyesi olmayan yaklaşık 15 milyonunun grev hakkı yoktur. Sendika, grev kararını, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa sendikanın o işyerinde toplu sözleşme yapma hakkını tanıyan yetki belgesinin hükmü kalmaz.

56.Grev Oylaması Nedir? Nasıl Yapılır?

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.

Oylamada, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu oylamada işyerindeki beyaz yakalı işçiler de oy kullanır. Oylamada "greve hayır" sonucu çıkarsa, işçi sendikası toplu iş sözleşmesinin sonuçlandırılması için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Aksi takdirde toplu sözleşme yapma yetkisi düşer.

Toplu iş sözleşmelerinde grev oylamasına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır.

57.Greve Katılamayacak İşçiler Kimlerdir ve Nasıl Belirlenir?

Bir işyerinde veya işletmede toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasının ilk oturumunda, bir grev durumunda greve katılamayacak işçilerin listesi konusunda anlaşma sağlanır.

6356 sayılı Kanuna göre, 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.

Bu işçilerin sayısı ve yedekleri, işveren tarafından toplu görüşmenin başlamasından 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.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde greve ve lokavta katılamayacak işçilerin listesi de yer almaktadır.

58.Grev Ertelemesi Nedir?

Türkiye'de sendikal hak ve özgürlükler açısından büyük sıkıntı yaratan bir uygulama, Bakanlar Kurulu'nun grevleri ertelemesidir. 6356 sayılı Kanuna göre, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte görülürse, Bakanlar Kurulu bu grevi altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

12 Eylül 1980 öncesinde de Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme yetkisi vardı; o zaman yürürlükte bulunan kanuna göre, Bakanlar Kurulu bir grevi önce 30 gün ve ardından 60 gün süreyle erteleyebiliyordu. Ancak erteleme süresinin sonunda greve yeniden çıkılabiliyordu. Yürürlükteki kanunda bu yol kapanmıştır.

59.Lokavt Nedir?

Türkiye'de işverenlerin, toplu sözleşme görüşmeleri sırasında taleplerini işçi sendikasına kabul ettirmede kullanabildikleri araçlardan biri lokavttır. Kanuna göre, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir. Lokavtın kanuni olabilmesi için, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması gerekir.

Lokavt sırasında işyerindeki işçilerin iş sözleşmeleri askıya alınır. Eğer işçiler lokavt sırasında bir başka işyerinde ücret karşılığı çalışırlarsa, iş sözleşmeleri tazminatsız olarak feshedilir.

Türkiye'de lokavt uygulaması seyrektir. İşverenlerin işçi çıkartma veya işyerini kapatma imkanı, genellikle daha fazla tepki duyulan lokavta başvurulmasını gereksiz kılmaktadır.

60.Grev Nasıl Uygulanır?

Sendikanın aldığı grev kararının uygulanması sonrasında, işçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Sendika üyesi olmayan ve/veya beyaz yakalı işçiler de istedikleri takdirde greve katılabilir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır. Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz. Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz.

Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur.

Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılamayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Kanuna göre, grev ve lokavt süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Kanun, toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunun aksine hüküm konmasını da yasaklamaktadır.

61.İşveren, Grevdeki İşçinin Yerine Yeni İşçi Alabilir mi?

Türkiye'de grev hakkına ilişkin olumsuz düzenlemeler olmakla birlikte, çok önemli olumlu bir düzenleme, grevdeki işçilerin yerine yeni işçi alınamamasıdır. Gerçi işverenler sendikanın grev kararını uygulaması öncesinde yeni işçi alabilir; ancak yine de kanundaki düzenleme işçi lehinedir. 6356 sayılı Kanuna göre, işveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, iş

sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz.

62.Grevdeki İşçi Başka Bir İşyerinde Çalışabilir mi?

Kanunda grevci işçiler açısından önemli bir kısıtlama söz konusudur. 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, ihbar ve kıdem tazminatları ödenmeden feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.

63.Kanundışı Grev Nedir?

Türkiye'nin onayladığı ve Anayasanın 90. maddesinin doğrudan uygulanırlık kazandırdığı uluslararası sözleşmeler, Türkiye'de çok geniş bir grev hakkı sağlamaktadır. Ancak bu hakkın hayata geçirilebilmesi çok uzun bir yargı sürecini gerektirdiğinden, yürürlükteki 6356 sayılı Kanunun bu konudaki yasaklarının dikkate alınması gereklidir.

6356 sayılı Kanuna göre, grev ancak bir sendikanın bir işverenle veya bir işveren örgütüyle yaptığı toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması durumunda, ortada bir grev yasağı veya ertelemesi yoksa, yasaldır. Aksi durumlarda ortaya kanundışı grev çıkar.

Kanuna göre, kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle, diğer bir deyişle, ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemeden feshedebilir. Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

64.Grev Gözcülerinin Görevleri ve Yetkileri Nedir?

Greve çıkan işçi sendikası, işyerlerinin girişlerinde grev gözcüsü bulundurur. 12 Eylül 1980 öncesinde grev gözcülerinin sayıları konusunda bir kısıtlama yoktu. 6356 sayılı Kanun bu konuda kısıtlama getirmektedir.

Kanuna göre, işyerinde 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. Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamaz, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz.

65.Greve Katılmayan İşçiler Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilir mi?

Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, greve çıkma hakkı varken greve çıkmamayı tercih ederek işyerinde çalışmış olanlar, toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, yararlanamaz.