

SENDİKALAŞMANIN ÖNÜNDEKİ ENGELLERİN AŞILMASINDA TEŞMİL

Tekgıda-İş Sendika Akademisi
19 Nisan 2021

Yıldırım Koç

Türkiye’de günümüzde uygulanan çalışma mevzuatı, işçi statüsünde çalışanlar için sendika üyesi olma konusunda bir kısıtlama getirmemektedir. Ancak sendika üyesi olanların, çeşitli gerekçelerle işten çıkarılması, açılan işe iade ve sendikal tazminat davalarının çok uzun sürmesi, işe iade hakkının mutlak bir hak olmaması, sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisini alabilmek için işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 1’ini temsil etmesi ve işletme yetkisinde işçilerin yüzde 40’ını, işyeri yetkisinde işçilerin yüzde 50’sinden fazlasını üye kaydetmiş olması, sendikaların yetki işlemlerinde çeşitli engellerle karşılaşması ve bu konudaki yargı kararlarının bazen yıllarca sonuçlanmaması, Anayasada ve yasalarda belirtilen örgütlenme hakkının kullanılmasının önünde önemli engeller oluşturmaktadır.

Bu engellerin aşılmasında, Türkiye tarafından onaylanmış ve Anayasa’nın 90. maddesi gereği, iş mevzuatımıza dahil edilip iş düzenlemelerin üstünde kılınmış olan uluslararası sözleşmeler kullanılabilir.

Türkiye’de bir sendikanın bir işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için önce işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 1’ini üye kaydetmiş olarak ehil olması ve daha sonra ilgili işletme veya işyeri için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’ndan yetki alması gerekmektedir. Ancak bu düzenleme ve uygulama, Türkiye’nin Anayasanın 90. maddesi uyarınca uymak zorunda olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşme ve kararlarına aykırıdır. ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’nin oybirliğiyle aldığı, Yönetim Kurulu tarafından oybirliğiyle onaylanan ve ILO Resmi Gazetesi’nde yayımlanarak bağlayıcılık kazanan bir karara göre, eğer toplu iş sözleşmesi konusunda böyle bir yetki verilecekse, uyulması gereken koşullar şunlardır: (1) Yetkilendirme, bağımsız bir organ tarafından yapılmalıdır. (2) Temsil niteliğine sahip olan örgüt, ilgili birimde çalışanların çoğunluk oyuyla belirlenmelidir. (3) Yeterli sayıda oy almada başarısız kalan bir örgütün belirlenmiş bir süre sonrasında yeniden oylama talebinde bulunma hakkı olmalıdır. (4) Yetkili örgüt dışındaki bir örgütün, belirli bir süre sonrasında yeni bir seçim talep etme hakkı bulunmalıdır. (ILO, **Freedom of Association, Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association**, 6th edition, Geneva, 2018, parag.1379, p.256)

Ayrıca, 12 Eylül 1980 öncesinde uygulanan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yer alan işkolu toplu iş sözleşmesi ve günümüzdeki mevzuatta da bulunan teşmil uygulaması bu amaçla değerlendirilebilir. Ancak 12 Eylül öncesinde işkolu yetkisi alınabilmesi için işkolunda çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olma koşulunun arandığı da unutulmamalıdır. Bu yazıda, örgütlenme özgürlüğü açısından iki tarafı keskin kılıç konumundaki teşmil konusu ele alınacaktır.

Sendikalaşmanın önündeki fiili engellerin aşılması için “sendika üyeliğinin zorunlu kılınması” türü öneriler, Anayasaya da, Türkiye’nin onaylanmış bulunduğu ILO Sözleşmelerine de aykırıdır. “Negatif sendika özgürlüğü”, hem Anayasa’da, hem de ilgili mevzuatta güvence altına alınmıştır. Sendikaya üye olma hakkı gibi, sendikaya üye olmama hakkı da vardır. Bazı ülkelerde bazı dönemlerde uygulanan “sendikasız kapalı işyeri” (“closed shop”, “union shop”) türü düzenlemeler, ülkemizde yasaktır. Ayrıca, “mecburi sendikacılık” anlayışının Mussolini döneminde İtalya’da uygulandığı, Türkiye’de 1930’lu yıllarda İzmir’de benzer nitelikteki bir girişimin de başarısızlıkla sonuçlandığı unutulmamalıdır.

Teşmil, bir işyerinde bağitlanmış olan bir toplu iş sözleşmesinin aynen veya bazı değişikliklerle, ülkemizde Bakanlar Kurulu veya Cumhurbaşkanı kararıyla, sendikaların örgütlü bulunmadığı işyerlerine de yaygınlaştırılmasıdır. Birçok ülkede bu uygulama aracılığıyla sendikasız işçilerin de işkolunda bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yararlanması sağlanmaktadır. (Bu konuda bkz. Gaye Baycık, **Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ve Türkiye İçin Öneriler**, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, ILO Türkiye Ofisi, Ankara, 2019, s.18-40; İbrahim Subaşı, **İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Kamu Hukuku Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul, 1994, s.70-104; Susan Hayter ve Jelle Visser (ed.), **Collective Agreements: Extending Labour Protection**, ILO, Cenevre, 2018)

Teşmil konusu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Sözleşmesiyle bağlantılı 91 sayılı Tavsiye Kararında da ele alınmıştır. Ayrıca, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin yukarıda belirtilen kitabında 1505-1509 no.lu paragraflar teşmile ilişkindir.

Sendikanın örgütlü olduğu ve toplu iş sözleşmesi imzaladığı bir işyerinde sendikasız işçilerin veya kapsam dışı personelin yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanması konusu, teşmil düzenlemelerinin kapsamı dışındadır.

Teşmilde, bir işyerinde bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesi, çalıştırdığı işçiler adına yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerine, aynen veya bazı değişikliklerle uygulanmaktadır.

Teşmil kararı sayesinde bir toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi örgütüne herhangi bir ödeme yapmak zorunda değildir (üyelik aidatı veya dayanışma aidatı yoktur). Teşmil düzenlemesi, işçilerin sendikalara üye olmasını engelleyici bir politika olarak uygulanabilir. Sendikaya herhangi bir biçimde bir aidat ödemeden toplu iş sözleşmesinden yararlanabilen işçilerin sendikalaşma eğilimi zayıflayabilir.

Diğer taraftan, teşmil uygulamasıyla işverenin işçilik maliyeti artmaktadır. İşçilik maliyeti zaten arttığından, işverenin sendikalaşmaya karşı direnci zayıflamaktadır. İşveren ayrıca teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında çıkabilecek sorunların aşılabilmesi açısından işçileri temsil edecek ve uyuşmazlık durumunda işçileri yönlendirebilecek bir muhatap da isteyebilir. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren veya işveren örgütü de, işkolunda işçilik maliyetlerinin yakınlaşmasını sağlayarak "haksız rekabeti" önlemeye veya azaltmaya çalışabilir.

Toplu iş sözleşmesi teşmil edilmiş olan sendika, bu sayede elde edilen hakların sürekli kılınabilmesi amacıyla, işyerinde çalışan işçileri üye yapmaya ve teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona ermesinden sonra işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmeyi imzalamaya çalışabilir. Ancak, aşağıda ele alınacak örneklerden ortaya çıkan durum, sendikaların bu konudaki girişimlerinin çok yetersiz ve başarısız kaldığıdır. Teşmil edilmiş bir toplu iş sözleşmesinden yararlanması gereken işçiler, bu hakları verilmediğinde, yargı yoluna giderek bu haklarını almaya çalışmadılar. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika da, toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işyerlerinde çalışan bu işçileri hakları konusunda bilgilendirmeye, örgütlemeye ve haklarını alabilmeleri için yargı sürecinde yardımcı olmaya çalışmadı.

Teşmil, günümüze kadar sendikalar tarafından etkili bir biçimde kullanılmamış olsa da, gereken çabanın gösterilmesi durumunda, sendikasız işçilerin örgütlenmesinde etkili bir araç olarak değerlendirilebilir.

1962 YILINA İLİŞKİN DEĞİŞİK BİR TEŞMİL KARARI

Türkiye'de Bakanlar Kurulu 1962 yılında ilginç bir teşmil kararı yayımladı. Ancak bu "teşmil", yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinin başka işyerlerine de uygulanması değildi. Karar şöyledir: "İstanbul'da kurulu Üçer, Gizlawed, Koçbaş, Sümer ve Timsah Lastik Fabrikaları işyerleri hakkında, İş Uyuşmazlıkları Yüksek Hakem Kurulunca verilmiş olan 18/7/1960 tarihli (...) ve 6/3/1961 tarihli (...) kararların "İşyerleri iç yönetmeliklerinden sezon tatili yapılmasına ilişkin hükümlerin kaldırılması"na ait maddesinin Türkiye'de bulunan bütün lastik fabrikaları işyerlerinde de teşmilen uygulanması (...) Bakanlar Kurulunca 10/10/1962 tarihinde kararlaştırılmıştır." (**Resmi Gazete**, 20.10.1962)

Bu düzenleme, 1963 yılından sonra yapılan uygulamalardan farklı bir teşmil kararıdır.

1963-1980 DÖNEMİNDE İŞKOLU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

1963-1980 yıllarında, mevzuatta yer almasına karşın, sendikalar "teşmil" talebinde bulunmadı. Sendikaların tercihi, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetkisinin alınması ve bu yetkiye dayanılarak sendika üyelerinin bulunmadığı işyerlerinde bile toplu iş sözleşmesi imzalama girişiminde bulunulmasıydı.

1963-1980 döneminde mevzuatımızda yer alan ve bir ölçüde uygulanan işkolu toplu iş sözleşmesi, sendikalaşmanın yaygınlaştırılmasında bir araç olarak kullanılabilirdi. Ancak bir federasyon veya sendikanın işkolu yetkisi alabilmesi için gerekli önkoşul, işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil etmesiydi. Bu dönemde Çalışma Bakanlığı'nın elinde sendika üyelerine ilişkin bir veri tabanı yoktu. Ayrıca işçiler aynı anda birden fazla sendikaya üye olabiliyorlardı. Sendikaların üye sayıları, her yılın sonunda sendikanın Çalışma Bakanlığı'na gönderdiği ve hiçbir biçimde belgelerle kanıtlanmasına gerek olmayan, üye sayılarıydı. Bu koşullarda, sendikalar rahatlıkla işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil ettiklerini ileri sürebiliyorlar ve işkolu yetkisi alabiliyorlardı.

275 sayılı Kanunun 7. maddesi işkolu toplu iş sözleşmesini şöyle düzenlemişti: "Bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu veya iş kolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası o işkolundaki iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

Kanunun 9. maddesi de toplu görüşmeye çağrıda şu düzenlemeyi getiriyordu: "Bir iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan bir toplu iş sözleşmesi yapılması bahis konusu ise, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işçi federasyonu veya sendikası, o iş kolunda bulunan iş veren federasyonlarını, bu federasyonlara üye olmayan iş veren sendikaları ve bu federasyon veya sendikalara mensup olmayan iş verenleri (...) toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahiptir. Çağırılan iş veren federasyonu veya sendikası yahut iş veren, bu çağrıya uymak zorundadır."

İşkolu yetkisi alan bir sendika veya federasyon, hiç üyesinin bulunmadığı bir işyerini toplu sözleşme görüşmesine davet edebiliyor ve işverenin bu davete gelmemesi veya görüşmelerde anlaşma sağlanamaması durumunda grev kararı alabiliyordu. Sendika veya federasyon, eğer işçileri greve çıkarabilirse, grev uygulanıyor ve böylece işveren üzerinde bir baskı uygulanabiliyordu.

1963-1983 döneminde yürürlükte bulunan ve ancak 1963-1980 döneminde uygulanabilen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda teşmil konusu aşağıdaki şekilde düzenlenmişti:

Madde 8: Teşmil

"Bir toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işçiler, aynı iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu teşkil ediyorsa, Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulunun istişari mütalaasını aldıktan sonra, bu toplu iş sözleşmesini aynı iş kolundaki diğer işçilere ve onları çalıştıran iş verenlere bir kararname ile teşmil edebilir. Teşmil kararnamesinde bu kararın gerekçesi de açıklanır. Yüksek Hakem Kurulu, istişari mütalaasını en çok otuz gün içinde verir.

"Bakanlar Kurulu, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin belli hükümleri, belli iş yerlerinin veya belli bölgelerin çalışma şartlarına uymuyorsa, bu hükümleri, sözleşmenin genel niteliğine ve işleyişine halel getirmemek şartıyla, teşmil kararının dışında tutabilir.

"Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin kısmen veya tamamen ortadan kalkması ile teşmil kararı da, kısmen veya tamamen ortadan kalkmış olur.

"Bakanlar Kurulu, teşmil kararnamesini, gerekli gördüğü zaman, gerekçesini de açıklayarak kaldırabilir.

"Toplu iş sözleşmesinde yer alan özel hakeme başvurma hakkındaki hükümler teşmil edilemez.

"Teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri, bu sözleşmenin kapsadığı iş yerlerinde uygulanan ve teşmil konusu olmayan diğer toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilen toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini alır; ancak, teşmil edilmemiş toplu iş sözleşmelerinde işçiler lehine mevcut hükümler saklıdır."

İşkolu yetkisinin fazla bir zorlukla karşılaşılmadan alınabildiği ve işkolu yetkisine dayanarak çeşitli işyerlerinde toplu iş sözleşmelerinin imzalanabildiği koşullarda, sendikalar 1963-1980 döneminde teşmil uygulamasına yönelmediler.

12 EYLÜL DÖNEMİNDE TEŞMİL UYGULAMALARI

12 Eylül 1980 darbesinden sonra toplu pazarlık süreci durduruldu. Süresi sona eren toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından elden geçirildi ve 1963-1980 döneminde toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla sağlanan bazı haklar ortadan kaldırıldı. Ayrıca, bazı toplu iş sözleşmeleri de Bakanlar Kurulu tarafından diğer işyerlerine teşmil edildi.

24.12.1980 gün ve 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun (**Resmî Gazete:** 27.12.1980) teşmil konusunda aşağıdaki düzenlemeyi getirdi:

“Madde 4: Yürürlükte bulunan veya yeniden yürürlüğe konulan bir işkolu veya işyeri toplu iş sözleşmesi, Yüksek Hakem Kurulu’nun görüşü alınarak, Bakanlar Kurulu Kararıyla tamamen veya kısmen yahut gerekli değişiklikler yapılarak o işkolunun tamamına veya bir kısmına yahut belirli işletme veya işyerlerine teşmil edilebilir. Bu takdirde 275 sayılı Kanunun 7nci maddesinin 3üncü bendi hükmü uygulanmaz. Teşmil kararı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girer. Teşmil kararının yürürlüğe girme tarihi, yürürlük süresi ve yapılan değişiklikler Bakanlar Kurulu Kararında belirtilir.”

Sendikal çalışmaların büyük ölçüde yasaklandığı 1980-1983 döneminde bazı toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilmesi, genellikle işkolunda belirli bir düzeyin korunması amacına yöneliktir. Ancak bazı sendikalar bu aracı bilinçli bir biçimde kullanmaya da çalıştı. Örneğin, Tarım-İş Sendikası, 2-4 Aralık 1983 günleri toplanan 10. Genel Kurulu’na Sunulan Çalışma Raporu’nda bu çabalarını şöyle anlatmaktaydı:

*“Sendikamız yurt sathında kurulu bulunan tüm kamu kuruluşlarında çalışan tarım işçilerinin toplu iş sözleşmesinin nimetlerinden yoksun kalmaması için planlarını yapmış ve çalışmalarını sürdürmüştür. Nitekim, sendikamız süresi sona eren toplu iş sözleşmelerimizin Yüksek Hakem Kurulu tarafından yürürlüğe konulduğu ve sendikamıza tebliğ tarihi olan 17 Kasım 1982 tarihinin hemen akabinde, yani 23.12.1982 tarihinde, 2364 sayılı Kanunun verdiği hakkı kullanarak, Ziraat İşleri Genel Müdürlüğüne, Veteriner İşleri Genel Müdürlüğüne, Orman Genel Müdürlüğüne, Hayvancılığı Geliştirme Projeleri Genel Müdürlüğüne, Gıda İşleri Genel Müdürlüğüne, Ziraî Mücadele ve Ziraî Karantina Genel Müdürlüğüne ve Su Ürünleri Daire Başkanlığına bağlı ve yurt sathında kurulu bulunan ve bugüne kadar toplu iş sözleşmeleri kapsamında bulunamayan 302 işyeri için yapılan müracaatlarla Bakanlar Kurulundan teşmil istenmiştir. Geçen süre içinde tüm uğraşmalarımıza ve didinmelerimize rağmen, genel kurul raporumuzun hazırlandığı tarihe kadar teşmil toplu iş sözleşmeleri Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmemiştir. (...) Teşmil toplu iş sözleşmelerinin Yüksek Hakem Kurulu düzeyindeki çalışmalara sendikamız bizzat çalışmalar yapmış, emek sarfetmiştir. Teşmil toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından hazırlanarak Çalışma Genel Müdürlüğü’ne intikal ettirilmiştir. Pek yakın bir zamanda teşmil toplu iş sözleşmeleri Başbakanlığa sunulacak, Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girecektir. Teşmil toplu iş sözleşmelerinin uygulamaya girmesi neticesinde kamu kurumlarının tümünde toplu iş sözleşmesiz işyeri kalmayacaktır.” (Cümle bozuklukları korunmuştur. Tarım-İş, **10. Genel Kurul’a Sunulan Çalışma Raporu, 2-4 Aralık 1983**, Ankara, 1983, s.11-12)*

Sözü edilen teşmil kararları, Tarım-İş Genel Kurulu’nun sona ermesinden 24 gün sonra, 28 Aralık 1983 tarihli **Resmî Gazete**’nin mükerrer sayısında 6 karar olarak yayımlandı.

5 Mayıs 1983 tarihinde Milli Güvenlik Konseyi tarafından kabul edilen ve 2012 yılına kadar çeşitli değişikliklerle uygulanan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda teşmil konusu aşağıdaki biçimde düzenlenmişti:

Teşmil: Madde 11 –

Bir toplu iş sözleşmesi, üyelerinin sayısı bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini Bakanlar Kurulu, o işkolunda işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen veya zorunlu değişiklikleri yaparak o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir. Teşmil kararnamesinde kararın gerekçesi açıklanır.

Yüksek Hakem Kurulu istişari mütalaasını en çok otuz gün içinde verir.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkmış olur.

Bakanlar Kurulu, teşmil kararnamesini gerekli gördüğü zaman gerekçesini de açıklayarak yürürlükten kaldırabilir.

Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez.

EK:

(Ek : 27/5/1988 – 3451/1. md.) Yetki için başvurulduktan sonra yetki sorunu çözülünceye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz.

12 Eylül 1980 ile milletvekili genel seçimlerinin yapıldığı 6 Kasım 1983 ve ardından ANAP hükümetinin kurulduğu tarih arasında Bakanlar Kurulu tarafından teşmil edilen toplu iş sözleşmelerine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmaktadır (bu verilerin derlenmesinde **Resmî Gazete** arşivi ve 19 tanesinde de İbrahim Subaşı'nın yukarıda belirtilen doktora tezi kullanılmıştır). Milletvekili genel seçimlerinin ardından hükümet Anavatan Partisi (ANAP) tarafından kuruldu. Hükümetin kurulması öncesinde Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilen bazı teşmil kararları, ANAP Hükümeti döneminde Resmî Gazete'de yayımlandı:

RESMÎ GAZETE TARİHİ	TEŞMİL EDİLEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI	TEŞMİL EDİLEN SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK TARİHLERİ	TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TEŞMİL EDİLDİĞİ İŞYERLERİ
1981.08.29	Kristal-İş ile Cam İşveren Sendikası	30.4.1981 – 31.12.1982	Sinop Cam, Trakya Cam, Televizyon Cam
1981.10.04	Tes-İş Federasyonu ile Türkiye Enerji Sanayii İşverenleri Sendikası	1.1.1981 - 28.2.1982	8 işyeri
1982.06.25	Oleyis ile Abant Oteli	1.6.1980 – 31.5.1983	Turban Yalova Termal Tesisleri
1982.06.28	Petrol-İş ile Türkiye Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası	1.1.1982 – 31.12.1984	SSK ilaç ve Tıbbi Malzeme Sanayii
1982.08.22	Tarım-İş ile Orman Bakanlığı	1.1.1981 – 31.12.1983	Orman işyeri
1982.08.22	Gıda-İş	1.4.1980 – 31.8.1983	3 yem fabrikası
1982.08.22	Haber-İş	1.9.1981 – 31.8.1984	1 işyeri
1982.09.09	Sosyal-İş ile Tiftik Birlik	1.1.1981 – 31.12.1983	Tosya Tiftik Kooperatifi Gölbaşı İşletme Deposu
1982.09.10	Çimse-İş ile Türkiye Toprak Seramik ve Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası Barkisan Bartın Kireç Sanayii	1.6.1982 – 1.6.1985	Marsan Kireç ve Tuğla, Meytaş Kireç ve Tuğla, Kayseri Kireç ve Tuğla
1982.09.22	Türkiye Maden-İş Federasyonu ile Türkiye Kömür Madenleri İşletmeleri İşverenleri Sendikası, TKİ Garp Linyitleri İşletmesi	1.11.1981 – 30.6.1983	TKİ Sivas ve Bingöl Linyit İşletmeleri
1982.11.21	Öz İplik-İş ile Hasyün Halı ve Yünlü Sanayii	1.6.1982 – 31.5.1985	Hasel Halı Sanayii A.Ş.
1982.12.20	Çimse-İş ile Gönen Kiremit ve Tuğla Fabrikası	1.10.1982 – 1.10.1985	Doğan Tuğla, Volkan Tuğla ve Kiremit, Gürallar Kiremit, Heriş Kerestecilik, Akdemir Kiremit ve Tuğla
1982.12.23	Çimse-İş ile Çift Fil Kiremit ve Tuğla	1.10.1982 – 1.10.1985	Kale Kiremit Fab., Beşler Tuğla San., Kral Tuğla San., Asil Tuğla Fab.
1982.12.23	Emek Yapı-İş ile Garanti İnşaat İskenderun Demir Çelik İnşaatı	9.9.1982 – 9.9.1985	Mimaş Mühendislik ve Tokar Yapı'nın İskenderun Demir Çelik inşaatları
1983.02.04	Petrol-İş ile Bağfaş		İşkur İşçi-İşadamı Kimya Sanayi Kuruluşları A.Ş., Toros Gübre ve Kimya Endüstrisi A.Ş.
1983.03.05	Türk Metal ile Etibank Seydişehir Alüminyum İşletmesi	1.12.1981 – 1.12.1983	Tümosan Traktör ve Traktör Motorları Fabrikası
1983.04.27	Türk Metal ile Çelik Halat ve Tel	1.3.1982 – 1.3.1985	Hema Kayseri Traktör Fabrikası
1983.05.04	Genel-İş ile Ankara Belediyesi	1.10.1982 – 1.10.1985	42 belediye
1983.05.23	Lastik-İş ile Pilsa Plastik Sanayii	1.1.1983 – 31.12.1984	Durpaş Plastik Ambalaj, Özen-İş Plastik, İmsaş İstanbul Melamin Sanayii
1983.05.30	Türk Metal ile MESS	1.1.1983 – 31.8.1984	7 işyeri
1983.05.30	Hür Maden-İş ile MESS	1.1.1983 – 31.8.1984	Üstünçelik Malzeme İmalat
1983.06.01	Maden-İş ile MESS	1.9.1983 - 31.8.1984	Beltan yedek Parça ve Makine san. ve Tic. A.Ş., Çukurova İthalat ve İhracat T.A.Ş., Erpo Pres ve Otomotiv San ve Tic. A.Ş., Taral Tarım Makine ve Aletleri Sanayi A.Ş.

1983.06.01	Türk Metal ile MESS	1.1.1983 – 31.12.1984	Ge-San Genel Sanayi ve Ticaret Müessesesi Fevzi Yazıcıoğlu ve Ort.Adi.Kom.Şti, Mercan Elektrik Cihazları
1983.07.26	Kristal-İş ile Türkiye Cam Sanayii İşverenleri Sendikası	1.1.1983 – 31.12.1984	Sinop Cam, Trakya Cam, Televizyon Cam
1983.08.07	Çimse-İş ile Bozüyük Boztaş Tuğla ve Kiremit Fabrikası	1.1.1983 – 1.1.1985	ABS Alçı ve Blok Sanayii, Kınış Kınık Köyü Toprak Sanayii, Sörmaş Soğut Refraktör Malzemeleri, Göllü Toprak Sanayii, Atalay Kiremit ve Tuğla Fabrikası
1983.08.07	Çimse-İş ile Yumuşakkaya Tuğla ve Kiremit Fabrikası	1.1.1983 – 31.12.1984	14 tuğla fabrikası
1983.08.07	Türk Metal ile Çelik Halat ve Tel	2.1.1983 – 2.1.1985	6 işyeri
1983.08.07	Çimse-İş ile Yıldızlar Mermer Sanayii	1.1.1983 – 31.12.1984	Karolit Tabii ve Suni Mermer San., Göksan Göynük Kalker ve Yapı San.
1983.08.12	DLH-İş ile Tekfen İnşaat ve Tesisat	1.4.1983 – 1.4.1985	Kırıkkale TPAO Orta Anadolu Rafinerisi Off-Site Üniteleri İnşaatı ve Montajı
1983.08.12	Çimse-İş ile Türkiye Toprak Seramik ve Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası	1.1.1983 – 31.12.1984	6 tuğla ve kiremit fabrikası
1983.08.22	İnsan-İş ile Emek İnşaat ve İşletme	1.1.1983 – 1.1.1985	Emek İnşaat'a bağlı 4 şantiye
1983.09.11	Çelik-İş ile Karabük Haddeciler İşverenleri Sendikası	1.1.1983 – 31.12.1984	Çebitaş Demir Çelik Endüstrisi
1983.09.13	Türk Metal ile MESS	1.1.1983 – 31.8.1984	9 işyeri
1983.09.13	Çimse-İş ile Basel Üç Yıldız Blok Tuğla	1.6.1983 – 1.6.1984	Bartopsan Bartın Toprak San., Yeni Arı Tuğla Fab., Bintaş Bartın İnşaat San., Bartın Seramik San.Arı Kiremit Fab.
1983.09.16	Türk Metal ile MESS	1.6.1983 – 31.8.1984	Yıltek Ambalaj Sanayii, Mehmet Türk Oto Egzos San., Egemas Ege Makina San., Dutan Makine San.
1983.09.16	Maden-İş ile MESS	1.1.1983 – 31.8.1984	Ahmet Kamil Demir Çekme Fabrikası
1983.09.27	Çimse-İş ile Çorum'da kurulu 15 tuğla ve kiremit fabrikası	1.4.1983 – 31.3.1985	6 işyeri
1983.09.30	Tekgıda-İş ile TASKOBİRLİK	30.9.1983 – 29.2.1984	Çat, Karaman, Gaziler ve Hamzalar üzüm satış kooperatifleri
1983.10.07	Türkiye Devrimci Ağaç Sendikası (DEVAS-İŞ) ile Tunca Orman Ürünleri Sanayii	1.1.1983 – 1.1.1984	Medaş Mobilya Ev Dekorasyonu, Mevsan Mobilya Ev Eşyaları, Antik Klasik Mobilya Sanayii, İvi Mobilyacılık
1983.10.08	Özdemir-İş ile Tamsan	1.7.1983 – 30.6.1984	5 işyeri
1983.10.08	Çimse-İş ile Turgutlu'da kurulu 32 kiremit ve tuğla fabrikası	1.6.1983 – 1.6.1984	9 işyeri
1983.10.10	Tekgıda-İş ile Et ve Balık Kurumu	1.4.1983 – 1.4.1985	Et ve Balık Kurumu'na bağlı Manisa Et Kombinasi, Van Et Kombinasi, Afyon Et Kombinasi, Fatsa Balıkçılık Müessesesi
1983.11.02	Türkiye İmar İşçileri Sendikası ile Ankara İmar Ltd.Şt.	1.3.1983 – 28.2.1985	Sincan Prefabrike Yapı Elemanları Fabrikası ve İzmir Şube Müdürlüğü
1983.11.08	Marmara Bölgesi Maden İşçileri Sendikası (Mataş-İş) ile Etibank Bigadiç Kolemanit Tesisi	1.1.1983 – 1.1.1985	Etibank Marmara Adası Mermer Tesisi, Etibank Bigadiç Kolemanit Aramaları, Bigadiç Borasit Madencilik Ltd.Şti., Sait Bilginer Grafit İşletmesi, Mortaş Madencilik Ltd.Şti.
1983.11.16	Genel Yapım-İş ile Tekfen İnşaat ve Tesisat	2.5.1983 – 2.5.1985	Tekfen Yumurtalık-Kırıkkale Ham Petrol Boru Hattı İnşaatı
1983.11.23	Ağaç-İş ile Orsan Orman Ürünleri Mobilya Dekorasyon Sanayii	1.4.1983 – 1.4.1984	10 işyeri
1983.11.24	Türk Metal ile MESS	1.1.1983 – 1.1.1985	15 işyeri

1983.11.24	Çimse-İş ile Türkiye Toprak Seramik ve Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası	1.6.1983 – 1.6.1984	13 işyeri
1983.11.29	Tarım-İş ile Tarım ve Orman Bakanlığı Su Ürünleri Dairesi	1.1.1983 – 31.12.1984	Su Ürünleri Daire Başkanlığı'na bağlı 8 İl Müdürlüğü
1983.12.09	Deri-İş ile Sümerbank Beykoz Deri ve Kundura	1.8.1983 – 30.8.1984	Sümerbank Van Deri ve Kundura, Tercan Ayakkabı Fabrikası, Sarıkamış Ayakkabı Fabrikası
1983.12.11	Belediyeler ve Kamu İşçileri Sendikası ile Armutlu Belediye Başkanlığı	1.3.1983 – 1.3.1985	20 belediye
1983.12.13	Petrol-İş ile Türkiye Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası	1.11.1983 – 31.12.1984	Eczacıbaşı İlaç Ayazağa Serum Fab., Eczacıbaşı İlaç Antibiyotik ve İlaç Hammaddeleri Fab., Eczacıbaşı İlaç Kolonya Tesisleri
1983.12.19	Öz-Demir-İş ile TESTAŞ	1.8.1983 – 1.8.1984	Sardemir Demir ve Çelik Endüstrisi
1983.12.19	Tarım-İş ile Orman Genel Müdürlüğü	1.1.1983 – 1.1.1985	Orman Genel Müdürlüğü'ne bağlı 27 işyeri
1983.12.23	Teksif ile Tekstil İşverenleri Sendikası	1.9.1983 – 1.9.1984	45 işyeri
1983.12.28	Tarım-İş	1.1.1983 – 1.1.1985	70 işyeri
1983.12.28	Teksif ile Güney İşveren Sendikası	1.9.1983 – 1.9.1984	4 işyeri
1983.12.28	Tarım-İş	1.1.1983 – 1.1.1985	11 işyeri
1983.12.28	Tarım-İş	1.1.1983 – 1.1.1985	2 işyeri
1983.12.28	Tarım-İş	1.1.1983 – 1.1.1985	14 işyeri
1983.12.28	Tarım-İş	1.1.1983 – 1.1.1985	137 işyeri
1983.12.28	Tarım-İş	1.1.1983 – 1.1.1985	1 işyeri
1983.12.28	Türk Metal ile MESS	1.9.1983 – 1.9.1984	9 işyeri

2822 SAYILI KANUNUN UYGULANDIĞI DÖNEMDE TEŞMİL KARARLARI

13 Aralık 1983 ile 20 Kasım 1991 tarihleri arasında iktidarda ANAP vardı. 20 Kasım 1991 tarihinden 18 Kasım 2002 tarihine kadar ise ülkede koalisyon hükümetleri görev yaptı. 18 Kasım 2002 tarihinden itibaren de Adalet ve Kalkınma Partisi iktidardadır.

Bu dönemde Bakanlar Kurulu kararlarıyla teşmil edilen toplu iş sözleşmelerine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmaktadır:

RESMİ GAZETE TARİHİ	TEŞMİL EDİLEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI	TEŞMİL EDİLEN SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK TARİHLERİ	TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TEŞMİL EDİLDİĞİ İŞYERLERİ
1985.07.09	Türk Metal ile MESS	1.9.1984 – 31.8.1986	Ereğli Demir Çelik
1987.02.20	Teksif ile Antbirlik	1.8.1984 – 31.7.1987	Çukobirlik
1987.12.02	Teksif ile Antbirlik	1.8.1987 – 31.7.1988	Çukobirlik
1991.01.22	Çimse-İş ile Ege Topsan Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası	1.1.1990 – 31.12.1991	86 işyeri
1991.10.17	Tekgıda-İş ile Golden Çikolata	1.1.1991 - 31.12.1992	39 işyeri
1991.10.19	Sağlık-İş ile Yedikule Surp Pirgiç Ermeni Hastanesi Vakfı	1.8.1990 – 31.7.1992	107 hastane
1993.12.09	Tekgıda-İş ile Elit Çikolata	9.12.1993 – 31.5.1994	35 işyeri
1993.12.13	Petrol-İş ile Tetra Pak Paketleme San. ve Tic. A.Ş.		Raks Elektronik San. ve Tic.A.Ş.
1993.12.13	Yol-İş ile İNTES arasında STFA için	13.12.1993 – 31.12.1994	Gama Güriş Ortaklığı, Güriş İnşaat, Yüksel İnşaat ve Nurol İnşaat'a bağlı toplam 9 işyeri
1995.02.24	Dok Gemi-İş ile Sedef Gemi Endüstrisi	24.2.1995 – 30.4.1995	14 işyeri
1995.08.14	Ağaç-İş ile Orsan Orman Ürünleri Mobilya Dekorasyon Sanayii	14.8.1995 – 31.12.1995	48 işyeri
1995.12.21	TGS ile Anadolu Ajansı	21.12.1995 – 30.9.1996	16 gazete
1999.03.08	Dok Gemi-İş ile Sedef Gemi Endüstrisi	8.3.1999 – 30.4.1999	29 işyeri

1999.08.12	Sağlık-İş ile Vehbi Koç Vakfı Amerikan Hastanesi	12.8.1999 – 31.12.1999	32 hastane
2000.11.15	Çimse-İş ile işveren sendikası arasında Eczacıbaşı Yapı Gerekçeleri Bozüyük tesisleri	15.11.2000 – 31.12.2000	16 işyeri
2004.06.16	Dok Gemi-İş ile Sedef Gemi İnşaatı A.Ş.	16.4.2004 – 31.12.2004	26 işyeri
2009.04.29	Basisen ile İş Bankası	29.4.2009 – 31.3.2010	Denizbank A.Ş., Fortisbank A.Ş., Finansbank A.Ş.
2009.07.03	Basisen ile İş Bankası		Denizbank A.Ş., Fortisbank A.Ş., Finansbank A.Ş.

Adalet ve Kalkınma Partisi iktidarları döneminde kabul edilen son teşmil kararı, 29 Nisan 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 19.3.2009 tarihli karardır. Bu kararın ilginç yanı, Türkiye tarihinde ilk kez, bir teşmil kararının daha sonra çıkarılan bir başka teşmil kararıyla değiştirilmesidir.

BASİSEN ile Türkiye İş Bankası arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesini o tarihte toplam 22.740 kişinin çalıştığı yabancı sermayeli üç bankaya teşmil eden karar aşağıda sunulmaktadır (Denizbank, 399 şube ve 7376 personel; Finansbank, 457 şube ve 9986 personel; Fortisbank, 299 şube ve 5378 personel):

BAKANLAR KURULU KARARI

Karar Sayısı : 2009/14898

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası ile Türkiye İş Bankası Anonim Şirketi İşletmesi ve bağlı işyerleri arasında akdedilen toplu iş sözleşmesinin, ilişik Kararın eki listede belirtilen aynı işkolunda faaliyette bulunan işyerlerine bu Karar çerçevesinde teşmili; Yüksek Hakem Kurulunun 13/2/2009 tarihli ve Esas: 2009/10, Karar: 2009/17 sayılı görüşü ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 27/2/2009 tarihli ve 11140 sayılı yazısı üzerine, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 11 inci maddesine göre, Bakanlar Kurulu’nca 19/3/2009 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Abdullah GÜL
CUMHURBAŞKANI

19/3/2009 TARİHLİ VE 2009/14898 SAYILI KARARNAMENİN EKİ

KARAR

MADDE 1 – TEŞMİL KARARININ AMACI :

Bu teşmil kararının amacı, işyerlerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenlerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamaktır.

MADDE 2 – TEŞMİL KARARININ KAPSAMI :

Bu teşmil kararı ekli listede belirtilen işyerleri ile işyerlerine bağlı sair ve eklentilerini kapsar.

MADDE 3 – AYLIK ÜCRETLERİN ÖDENME ŞEKLİ VE GÜVENCESİ :

Bu konuda teşmil kapsamındaki banka işyerlerindeki mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 4 – DENEME SÜRESİ :

Bu konuda kanun hükümleri uygulanır.

Teşmil kapsamındaki bankalarda deneme süresi dört aydır.

MADDE 5 – ÇALIŞMA SÜRELERİ :

Mevzuata aykırı olmamak üzere teşmil kapsamındaki banka işyerlerindeki mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 6 – ATAMA VE NAKİL :

Çalışanlar, kendi istekleri doğrultusunda belirtmiş oldukları bölge veya şehirlerdeki işyerlerinden, unvanlarına, görevlerine uygun açık kadrolara banka ihtiyaçları doğrultusunda yükseltilmek veya nakil suretiyle atanırlar.

Ancak, işveren banka işletme gereklerine göre çalışanlar arasında gerekli gördüğü hallerde nakil ve atamaları yapmakta serbesttir.

İşveren banka, çalışanların şehir dışı nakil ve atamaları sırasında;

Elektronik ortamda sistem aracılığıyla belirtmiş oldukları bölge ve şehirleri,

Eşinin çalışıp çalışmadığı, çalışıyorsa, bu atama nedeniyle ayrı kalıp kalmayacakları,

Çocuğu öğrenci ise, gidilecek yerde öğrenim olanaklarının bulunup bulunmadığı,

Kendisinin, eşinin veya velayeti altında bulunan çocuklarının atandığı şehir iklimi ile sağlıklarının bağdaşıp bağdaşmayacağını (tam teşekküllü resmi hastane raporu ile belgelemesi koşuluyla),

Bankada ilk olarak işe başladıkları tarihten itibaren iki yıl geçip geçmediğini (bu sürenin hesaplanmasında ücretsiz izinde geçen süreler dikkate alınmaz.),

Servis Yetkilisi Yardımcılığına yükselerek atandığı ilk yerde en az bir yıl görev yapıp yapmadığını,

Çalışanların, işçilerin karşılıklı nakil isteklerini; kadro açıkları ve olanaklar ölçüsünde, gözönünde bulundurur.

Bunlara rağmen kadro açıklarının kapatılmaması halinde, kadro fazlası bulunan şehir merkezleri ile ilçelerdeki işyerlerinde görevli çalışanların kadro açığı bulunan işyerlerine nakil ve atamalarında öncelikle il sınırları, daha sonra komşu il sınırları, işyerinin bulunduğu coğrafi bölge, komşu coğrafi bölge ve daha sonra diğer coğrafi bölgeler sıralaması dikkate alınır.

Kadro açığı bulunan şubelere tayin edilecek çalışanların belirlenmesi;

1- Evli olup olmadığı,

2- Eşinin çalışıp çalışmadığı,

3- Çocuklu-çocuksuz olup olmadığı,

kriterleri esas alınarak yapılır.

Koşullarının eşit olması halinde ise, önce son yılın performans değerlendirmesi, sonra bir üst unvan için yapılan sınavlarda alınan en son sınav puanı (son üç dönemde sınava girme hakkı olmasına rağmen sınavlara girmeyenlerin sınav puanı sıfır olarak kabul edilir) gözönünde bulundurulur ve açık bulunan yerlere nakil ve atamaları gerçekleştirilir. Müktesep puan kullananlar sınava girmiş sayılır.

Atamalardan sonra çalışanların veya eşinin veya velayeti altındaki çocuklarının ölümü, ağır bir hastalık geçirerek özel bakıma gerek duyulması hallerinde çalışanların durumu itibarıyla bulunduğu yerde görev yapma olanağı kalmadığı anlaşılanlar uygun bir yere nakledilebilirler.

Bu esaslara uyulmadan atama yapıldığı kanısında bulunanlar, atama emrinin kendilerine yazılı olarak bildirilmesinden itibaren bir hafta içinde, bu atamaya bulunduğu işyerleri kanalıyla itiraz edebilirler.

İtiraz üzerine işveren bankaca durum yeniden incelenir. Alınacak karar ilgiliye bildirilir. Bu karar kesindir.

Bulundukları işyerlerinde en az iki yıl çalışmış çalışanların nakil istekleri; kadro olanakları ölçüsünde boş kadro yoksa ilk kadro olanağında yerine getirilir. Kadro fazlası olmaları nedeniyle başka yerlere ataması yapılan çalışanların, ilk kadro boşalmasında, istekleri halinde eski yerlerine atanırlar.

MADDE 7 – YILLIK ÜCRETLİ İZİN :

Yıllık ücretli izinler konusunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Ancak; teşmil kapsamında yer alan işyerlerinde çalışanların izin süreleri aşağıda belirtildiği şekilde uygulanacaktır.

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) 16 işgünü,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 22 işgünü,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 28 işgünü.

MADDE 8 – DOĞUM İZNİ :

Bu konuda kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 9 – ÜCRETSİZ İZİNLER :

Bu konuda teşmil kapsamındaki bankalardaki mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 10 – TUTUKLULUK HALİ :

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 11 – ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER :

Eşinin doğum yapması halinde 3 işgünü,

Evlenmesi halinde 5 ”

Eş ve çocuğunun ölümünde 6 ”

Ana, baba veya kardeşinin ölümünde 5 ”

Kayınpeder veya kayınvalidesinin ölümünde 2 ”

Tabii afetten zarar görmesi halinde 10 işgününe kadar

Ücretli sosyal izin verilir.

MADDE 12 – FAZLA ÇALIŞMANIN İLKELERİ VE ÜCRETİ :

Bu konuda kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 13 – TATİL GÜNLERİNDEKİ ÇALIŞMALAR :

Bu konuda kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 14 – YÜKSELME KOŞULLARI :

Bu konuda teşmil kapsamındaki bankalardaki mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 15 – MALİ TAHLİL MESLEK TAZMİNATI :

Bu konuda teşmil kapsamındaki bankalardaki mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 16 – ÜCRET ZAMMI :

Teşmil kararının Resmî Gazete’de yayımlandığı tarihten geçerli olmak üzere; 31/3/2010 tarihine kadar olan dönem için teşmil kapsamında çalışanların Resmî Gazete’de yayımlandığı tarihteki aylık ücretlerine seyyanen 250.-(İkiyüzelli) TL zam yapılmıştır.

MADDE 17 – İKRAMİYE :

Teşmil kapsamındaki işyerlerinde çalışanlara teşmil kararının her hizmet yılı için 30’ar günlük brüt çıplak ücretleri tutarında iki ikramiye verilir.

Bu ikramiyeler, çalışanlara aylık ücretleriyle birlikte 5’er günlük yevmiye olarak ödenir.

MADDE 18 – KASA TAZMİNATI :

Bu konuda teşmil kapsamındaki bankalardaki mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 19 – YABANCI DİL ÖDENEĞİ :

Bu konuda teşmil kapsamındaki bankalardaki mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 20 – GÖÇ ÖDENEĞİ :

Çalışanların bir şehirden diğer bir şehre atanmaları halinde, 1.000.-(Bin) TL tutarında “Göç Ödeneği” verilir. Aynı işyerinde veya şehirde görevli iken başka şehre atanan karı, koca ve birlikte oturan çocuklarla, ana, babanın işveren banka mensubu olmaları halinde “Göç Ödeneği” bunlardan sadece birine ve aylık ücreti yüksek olana ödenir.

Bankadan emekli olmak suretiyle ayrılanlardan veya çalışmakta iken ölenlerin ailelerinden, halihazır ikametgahlarını başka bir şehre nakletmek durumunda olanlara ev eşyalarını bu yeni ikametgahlarına 6 ay içinde taşımaları halinde “Göç Ödeneği” ödenir.

Ancak;

A) Bankadaki hizmet süresi, deneme süresi dışında, üç yıldan az olanlardan, kendi istekleri üzerine başka bir yere atanarlara,

B) İstekleri üzerine başka bir yere atanmış olanlardan, iki yıl içinde yeniden atanma isteğinde bulunup bu istekleri yerine getirilenlere,

C) Ev eşyalarını yeni atandığı görev yerine taşıyamayanlara, “Göç Ödeneği” verilmez.

Elektronik ortamda sistem üzerinden belirttikleri tercihlerine dayanılarak başka bir ile naklen veya yükseltilecek atananlardan, söz konusu ekrandaki bilgilere dayanılarak kadrosu değiştirilmek veya nakledilmek veya yükseltilecek suretiyle yeniden başka bir yere atanarlara süre sınırlamasına bakılmaksızın “Göç Ödeneği” ödenir.

Çalışanların veya bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin sağlık durumları veya çocuklarının öğrenim olanaksızlıkları nedeniyle nakil isteğinde bulunup da bu istekleri yerine getirilenler için “Göç Ödeneği” ödenmesi yönünde süre sınırlaması uygulanmaz.

MADDE 21 – ÖLÜM VE YARALANMA TAZMİNATI :

Görev yapılışı sırasında veya grup nakillerinde meydana gelecek silahlı soygunlarda veya silahlı saldırılarda veya münhasıran işveren bankaya ait ve yetkililerin banka mevzuatı çerçevesinde verdikleri talimat gereğince yürütülen bir görevin yapılışı sırasında uğradıkları her türlü kaza sonucu çalışmayacak derecede malul kaldıkları tam teşekküllü devlet hastaneleri sağlık kurulu raporu ile belgelenen çalışanlara veya bunlardan ölenlerin mirasçılarına ölüm yardımına ilaveten işveren bankaca 4.000.-(Dörtbin) TL tazminat ödenir.

MADDE 22 – GÜNDELİKLER VE YOLCULUK ÜCRETLERİ :

Çalışanlar yurt içi yer değiştirme, görev, eğitim, tedavi ve grup nakli nedeniyle yapacakları yolculuklarda ödenecek gündelik, otel, yolculuk ücretleri ile aile yolculuğu gündeliklerine ilişkin esaslar işveren bankaca saptanır.

MADDE 23 – EŞYA NAKİL ÜCRETİ VE SİGORTASI :

Çalışanların başka şehre nakli halinde, eşya nakil ücreti ve sigortası işveren bankaca sağlanır.

MADDE 24 – SAĞLIK YARDIMI :

Bu konuda teşmil kapsamındaki bankalardaki mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 25 – DOĞUM GİDERLERİ :

Doğum yapan çalışanın veya banka sağlık yardımlarından yararlanabilen eşinin doğum giderleri, müdahaleli, normal ve sezaryenli doğum olmak üzere günün koşulları gözönüne alınmak suretiyle ve her yıl işveren bankaca saptanan limitler dahilinde karşılanır.

MADDE 26 – YURT DIŞINA ÇIKANLARIN TEDAVİ VE İLAÇ GİDERLERİ :

Herhangi bir nedenle yurt dışına çıkan çalışanın yurt dışında rahatsızlanması nedeniyle yaptırmış oldukları tedavileri için yabancı paralarla ödemiş oldukları doktor vizite ücretleri ile tahlil ve reçete bedellerinin yurda dönüşlerinde ibraz edecekleri belgelerde belirtilen yabancı paraların resmi kurdan karşılıkları tutarı kendilerine ödenir.

MADDE 27 – YEMEK YARDIMI :

Çalışanlara, işveren bankaca yemek verilmesi mümkün görülen hallerde ve yerlerde yemek verilmesi esastır. Bu uygulamadan yararlanamayan yerlerde çalışanlara, fiilen çalışılan günler için 7,5.-(Yedi TL Elli Kr)/Gün yemek yardımı yapılır.

MADDE 28 – GİYİM YARDIMI :

Bu konuda teşmil kapsamındaki işyerlerinde varsa mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 29 – EVLENME YARDIMI :

Çalışanların evlenmesi halinde nikah belgesini ibraz etmesi koşulu ile 1000.-(Bin) TL evlenme yardımı yapılır.

MADDE 30 – DOĞUM YARDIMI :

Çocuğu yeni doğmuş olan çalışana belgelemek şartıyla (iki çocuğa kadar) 500.-(Beşyüz) TL doğum yardımı yapılır. Çocuğun doğduktan sonra ölmesi halinde doğum ve ölüm yardımından her ikisi ayrı ayrı ödenir.

MADDE 31 – ÇOCUK YARDIMI :

Teşmil kapsamındaki banka işyerlerinde çalışanlara, her çocuk için ayda 15.-(Onbeş) TL çocuk yardımı yapılır. Çocuk yardımı iki çocukla sınırlıdır.

MADDE 32 – ERZAK UYGULAMASI :

Bu konuda teşmil kapsamındaki işyerlerinde varsa mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 33 – SERVİS ARACI SAĞLANMASI :

Bu konuda teşmil kapsamındaki işyerlerinde varsa mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 34 – DOĞAL AFET YARDIMI :

Devamlı oturduğu evindeki taşınır malları ve/veya çalışanın sahibi olduğu ve oturduğu meskeni deprem, yangın, sel ve benzeri doğal afete uğrayan çalışanlara, maddi zararını aşmamak koşuluyla 4.000.-(Dörtbin) TL'ye kadar "Doğal Afet Yardımı" yapılır. Karı koca her ikisi de bankada çalışıyorsa bu yardım, aylık ücreti yüksek olana yapılır.

Çalışanın sahibi olduğu ve devamlı oturduğu evinde oluşan hasar deprem nedeniyle meydana gelmişse, doğal afet yardımından yararlanabilmek için hasara uğrayan taşınmazın Zorunlu Deprem Sigortasının önceden yaptırılmış olması gerekir. Bu poliçe nedeniyle yapılacak ödeme miktarının üzerinde bir hasar gerçekleşmiş ise hasar bedeli ile sigorta şirketince yapılacak ödeme arasındaki fark, yukarıda belirtilen esas ve limit dahilinde bankaca ödenir.

MADDE 35 – ÖLÜM YARDIMI :

Bankaca, çalışanların ölümü halinde mirasçılara 1.000.-(Bin) TL tutarında ölüm yardımı yapılır.

MADDE 36 – İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ :

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 37 – İHBAR SÜRESİ :

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 38 – KIDEM TAZMİNATI :

Kıdem tazminatı hakkında kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 39 – MÜKTESEP HAKLAR :

İşbu teşmil kararının kapsamında bulunan işyerlerinde, bu teşmil kararı ile tespit edilmiş olan hak ve menfaatlerin dışında ve üstünde bir uygulama var ise mükerrer olmamak kaydıyla aynen devam eder.

MADDE 40 – SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜĞÜ VE SÜRESİ :

Bu teşmil kararı Resmî Gazete'de yayımı tarihinde yürürlüğe girip 31/3/2010 tarihinde sona ermek üzere yürürlükte kalacaktır.

LİSTE

İŞYERİ UNVAN VE ADRESLERİ

1- DENİZBANK A.Ş. VE BAĞLI TÜM İŞYERLERİ

Büyükdere Caddesi No: 106
34394 Esentepe / İSTANBUL

2- FORTİSBANK A.Ş. VE BAĞLI TÜM İŞYERLERİ

Yıldız Posta Caddesi No: 54
34353 Gayrettepe / İSTANBUL

3- FİNANSBANK A.Ş. VE BAĞLI TÜM İŞYERLERİ

Büyükdere Caddesi No:129
80300 Gayrettepe / İSTANBUL

Bu teşmil kararının yayımlanmasından sonra, Bakanlar Kurulu'nun 29.6.2009 sayılı kararıyla, yıllık ücretlere ilişkin 7nci madde, ücret zamlarına ilişkin 16ncı madde ve ikramiye ödenmesine ilişkin 17nci madde yürürlükten kaldırıldı. Teşmil edilen diğer maddelerin önemli bir bölümü de zaten yasa hükümlerinin tekrarıydı. İlgili karar aşağıda sunulmaktadır:

Karar Sayısı : 2009/15146

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası ile Türkiye İş Bankası Anonim Şirketi İşletmesi ve bağlı işyerleri arasında akdedilen toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda faaliyette bulunan bazı işyerlerine teşmil edilmesine ilişkin 19/3/2009 tarihli ve 2009/14898 sayılı Kararnamenin eki Kararda değişiklik yapılması hakkındaki ekli Kararın yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 19/6/2009 tarihli ve 31544 sayılı yazısı üzerine, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 11 inci maddesine göre, Bakanlar Kurulu'na 29/6/2009 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Abdullah GÜL
CUMHURBAŞKANI

**29/6/2009 TARİHLİ VE 2009/15146 SAYILI
KARARNAMENİN EKİ**

KARAR

MADDE 1 – Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası ile Türkiye İş Bankası Anonim Şirketi İşletmesi ve bağlı işyerleri arasında akdedilen toplu iş sözleşmesinin, aynı işkolunda faaliyette bulunan Denizbank A.Ş. ve bağlı tüm işyerleri, Fortisbank A.Ş. ve bağlı tüm işyerleri ile Finansbank A.Ş. ve bağlı tüm işyerlerine belli esaslara göre teşmiline ilişkin 19/3/2009 tarihli ve 2009/14898 sayılı Kararnamenin eki Kararın 7 nci, 16 ncı ve 17 nci maddeleri, sözkonusu bankalar ve bağlı işyerlerindeki ücret sistemi ve uygulamalarının Türkiye İş Bankası Anonim Şirketi ve bağlı işyerlerinden farklı olması ve aynı işkolunda faaliyet gösteren diğer bankaların genel ücret düzeyleri de dikkate alınarak, yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 2 – Bu Karar 29/4/2009 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 – Bu Karar hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

6356 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE TEŞMİL

7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, günümüzde yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesini diğer işyerlerine teşmil etme yetkisi Cumhurbaşkanı’na aittir. Ancak ülkemizde 2009 yılından beri teşmil uygulaması yapılmamıştır.

MADDE 40 – (1) *Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş iş günü içinde bildirir. (2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 197 nci maddesiyle bu fıkra da yer alan “Bakanlar Kurulu” ibaresi “Cumhurbaşkanı” şeklinde değiştirilmiştir.)*

(2) *Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete’de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete’de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez.*

(3) *Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar.*

(4) *Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir.*

(5) *Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez.*

(6) *Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz.*

(7) *Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.*