

MERAK EDİLENLER

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ NEDİR?

VONA | HUKUK
BÜROSU

Caddebostan Mah. Prof. Dr. Hulusi
Behçet Cad. No: 14 K: 7 D: 8
Kadıköy İstanbul
0(216)372 2816
info@vonahukuk.com
www.vonahukuk.com

Görsel: Ali Candas

Türk hukuk sisteminde iş sözleşmeleri bireysel ve toplu iş sözleşmesi olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel iş sözleşmesi işçi ile işveren arasında, anlaştıkları şart ve koşullarda düzenlenen sözleşmeler iken, toplu iş sözleşmesi dendiğinde işyerindeki tüm işçileri kapsar vaziyette ortaklaşa düzenlenen sözleşme akla gelmektedir. Tarihsel olarak işveren nezdinde güçsüz konumda olan işçi, sendikalar vasıtasıyla toplu hareket etme ve bireysel iş sözleşmesi ile elde edemeyeceği koşulları toplu iş sözleşmeleri ile elde etme imkanına kavuşmuştur.

Yasal düzenlemeler uyarınca, sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. Yine İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya da zorlanamaz.

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içermekle birlikte tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri ve ayrıca meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.

Toplu iş sözleşmeleri, 1 yıldan az ve 3 yıldan uzun süreli olamaz. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Toplu iş sözleşmelerinin süresi, faaliyetleri 1 yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere, 1 yıldan az olabilir. Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.

Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasa'ya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

Toplu iş sözleşmesi, işçi tarafında sadece sendikalar aracılığıyla yapılabilirken, işveren tarafında işveren herhangi bir sendikaya üye değilse kendisi de işbu sözleşmenin tarafı olabilecektir. İşçi sendikasının, işvereni, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine davet edebilmesi için sendikanın Kanun'da yer alan işkolu ve ünite kısıtlamalarından fazla üye sayısına sahip olması ve yetki tespitinin olumsuz sonuçlanmaması gerekmektedir. Bu koşulları sağlayan sendika işverenle anlaşarak toplu iş sözleşmesi imzalayabilecektir.

Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin yapıldığı işyerindeki sendikaya üye işçiler doğal olarak yararlanacaktır. Ancak toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır. Diğer işçiler sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabileceği gibi işçi sendikasının olur vermesi ile toplu iş sözleşmesi süresi ile sınırlı olmak üzere işyerindeki tüm işçiler de yararlanabilecektir. Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir. Dayanışma aidatının miktarı da üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.

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

Uyarı: Yukarıdaki bilgi ve görüşlerimiz sadece yol gösterme amaçlıdır ve yasal tavsiye alma olarak değerlendirilemez. Vona Hukuk Bürosu, doğru ve güncel içerikli bilgiyi sağlamak için her türlü çabayı göstermektedir ancak, bu makalenin yayımlanmasından sonra yürürlüğe girebilecek olan yasa ve mevzuatlarda yapılan değişiklikler nedeniyle en güncel yasal gelişmeleri yansıtmayabilir. Bu nedenle, bu makaledeki hiçbir şey yasal tavsiye olarak görülmemeli ve herhangi bir karar vermeden veya bu makalede yer alan bilgilere dayanarak herhangi bir işlem yapmadan önce avukatlara danışmalısınız.



Caddebostan Mah. Prof. Dr. Hulusi Behçet Cad.

No: 14 K: 7 D: 8 Kadıköy İstanbul

0(216)372 2816

info@vonahukuk.com

www.vonahukuk.com