



**İŞYERİ TEMSİLCİSİ EL KİTABI
&
4688 SAYILI KAMU
GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE
TOPLU SÖZLEŞME KANUNU**

EKİM 2012



Büro Emekçileri Sendikası (BES) Genel Merkezi

Adına Sahibi: Ahmet Kesik (Genel Başkan)

Yazı İşleri Müdürü: Ahmet Acar (Genel Basın Yayın
Halkla İlişkiler ve Dış İlişkiler Sekreteri)

Yönetim Yeri: Mithatpaşa Cad. No:56/5-6 Kızılay/
ANKARA

Tel: 0.312 425 63 79 (pbx)

Fax: 0.312 425 61 82

Web: www.bes.org.tr

E-posta: bes@bes.org.tr

Hazırlayan: Özlem Yılmaz Yeşer (Genel Örgütlenme
Sekreteri)

Baskı: Algı Tanıtım

Dr. Mediha Eldem Sk. No:56/3 Kızılay/ANKARA 0.312
434 25 00

içindekiler

| | |
|--|----|
| Önsöz | 4 |
| Giriş | 7 |
| İşyeri Örgütlenmesi Neden Önemlidir? | 9 |
| İşyeri Temsilciliği | 13 |
| 1. İşyeri Sendika Temsilcilerinde Bulunması Gereken Özellikler | 16 |
| a) Özü, Sözü Bir ve Doğru Olmak..... | 16 |
| b) Üyeler Tarafından Saygı Görmek..... | 17 |
| c) İyi Bir Gözlemci ve Araştırmacı Olmak..... | 17 |
| d) İyi Bir Dinleyici Olmak..... | 17 |
| e) İletişim ve İkna Becerisine Sahip Olmak..... | 18 |
| f) Önderlik Vafına Sahip Olmak..... | 18 |
| 2. İşyeri Sendika Temsilcileri Nasıl Seçilir? | 18 |
| 3. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri | 19 |
| a) Sendikanın Üye Sayısını Arttırmak..... | 19 |
| b) Üyelerin Eylem, Etkinlik ve Eğitim Seminerlerine Katılımını Sağlamak..... | 21 |
| c) İşyerine ve Üyelere İlişkin Bilgilerin Takibini Yapmak..... | 22 |
| d) Sendika Panosu ve Temsilcilik Odası Gibi Araçların Kullanımını Etkinleştirmek..... | 22 |
| e) Sendika Yayınlarının Dağıtımını Sağlamak..... | 23 |
| f) İşveren ya da İşveren Vekilleri İle Görüşmek..... | 23 |
| g) İşyeri Toplantıları Düzenlemek..... | 24 |
| 4. İşyeri Sendika Temsilcisinin Dosyasında Bulunması Gereken Evraklar | 24 |
| 5. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Yasal Güvenceleri | 25 |
| 6- İşyeri Sendika Temsilcileri ve ILO Sözleşmeleri | 26 |
| Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu | 30 |



Önsöz

Emeğini satarak yaşamını sürdürenlerin herkesten daha çok örgütlü olmaya ihtiyaçları vardır. Hak ve çıkarlarımızı korumak ve geliştirmek için kurduğumuz sendikalarımız, daha iyi bir ücret, daha iyi çalışma koşulları ve demokratik bir ülke talebini daha güçlü ifade etmemizin en önemli araçları arasındadır.

Sendikaları güçlü kılmanın yolu, üyelerini ve temsilcilerini bilinçlendirmekten ve bilgilendirmekten geçer. Bu nedenle her sendika üyesinin ve temsilcisinin ekonomik, sosyal, toplumsal ve sendikal haklarını ve yükümlüklerini iyi bilmesi gerekir.

Sendikalarımızın ve emekçi hareketinin ilerlemesi açısından temsilcilik kurumunun etkinliği ve işlerliği vazgeçilmez önemdedir. İşyerinden başlayan sendikal örgütlenme ve mücadelede elde edilecek başarıda işyeri temsilcilerinin büyük payı vardır.



Mücadele tarihimiz bizlere, hak ve özgürlüklerin ancak ve ancak mücadele ile kazanılabileceğini göstermiştir. Kitlesele gücümüzü korumanın ve geliştirmenin, yıllardır savunduğumuz talepleri kazanıma dönüştürmenin yolu, işyeri örgütlülüğünü geliştirmek ve işyeri temsilciliği kurumunu doğru tarzda işletmekten geçmektedir. Sendikal faaliyetin yaşam bulduğu, sendikamıza üye olmayan emekçilerin sendikayı tanımada en önemli işlevi gören işyerleri ve işyeri temsilcileri, sendikamız ve mücadele perspektifimiz açısından büyük önem taşımaktadır.

BES; işkolunda bulunan işyeri temsilcilerinin görev ve sorumluluklarının önemini bilincindedir. Sendikamız, can damarları olan işyeri temsilcilerinin emeği, iradesi ve enerjisi ile büyümektedir. BES'in gücünü, etkisini, işyeri örgütlülüğünün en önemli parçası olan "İşyeri Temsilcileri" belirlemektedir. Bu nedenle sendikamız, işyeri temsilcilerinin her geçen gün daha fazla donanımlı olmasına özen göstermek zorundadır.

İşyeri örgütlülüğümüzün daha etkin, daha güçlü bir yapıya kavuşturulması, işyeri temsilcilerinin üzerine aldığı görev ve sorumlulukları yerine getirerek sendikal örgütlenmemizi bugün olduğundan çok daha ilerilere taşımasına yardımcı olması amacıyla hazırlanan "İşyeri Temsilcisi El Kitabı"nın mücadelemize katkı sunacağına inanıyoruz.

Büro Emekçileri Sendikası
Merkez Yönetim Kurulu

Büro Emekçileri Sendikası;

Çalışanların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini, ekonomik, demokratik, siyasal, sosyal, kültürel, özlük, hukuksal hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için mücadele eder.

eşit işe eşit ücret

Elimizden Almak İstedikleri
Geleceğimizi,
İzin Vermeyeceğiz!



BES İST. 3 NOLU ŞUBE



AYNI MASALARDA
AYNI İŞİ YAPANLAR İÇİN
ÜCRET ADALETİ İSTİYORUZ
ALACAĞIZ...!

KESK



BES



BÜRO EMEKÇİLERİ SENDİKASI



Giriş

Sendikalar, belirli bir işkolunda çalışan emekçilerin tümünü kucaklamayı hedefleyen; din, dil, etnik kimlik, siyasi görüş vb ayrımı yapmaksızın tüm emekçilerin ortak çıkarlarını ve taleplerini savunmayı temel alan; emekçilerin en eski, en yaygın ve en kitlesel sınıf örgütleridir. Sendikalar, aynı zamanda, emekçilerin bir sınıf olarak ortak ekonomik, toplumsal ve demokratik çıkarlarını kazanmak, korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları mücadele örgütleri olarak bilinirler.

Sendikaların insanca çalışma ve yaşama talebini gerçekleştirmek için emekçileri birleştirme işlevinin olması, onların bu talebin karşısında engel olan her şeyle mücadele etmek zorunda olmalarını da beraberinde getirmiştir. Bu anlamda gerçek sendikalar, faaliyetlerini sadece ekonomik talepler ve çıkarlarıyla sınırlı tutamazlar. İçinde yaşadığımız kapitalist toplumda, emekçilerin yaşama ve çalışma koşullarını zorlaştıran tüm nedenlere karşı mücadele, sendikal örgütlenmenin ve mücadelenin özünü oluşturmaktadır.

Sendikaların üyeleri için aynı zamanda bir okul olduğu, sürekli söylenen bir gerçektir. Bu okul, işyerinde en küçük hak arama eyleminden, geniş kitle eylemlerine kadar uzanmaktadır. Bu okulda öğrenilen ve durmadan geliştirilen sınıf bilincidir. Sınıf bilinci geliştikçe çevremizde yaşadığımız olayları, sermaye ve hükümetlerin çıkarları ile emek-



çıkların çıkarları arasındaki derin çelişki ve çatışmaların anlaşılması kolaylaşır.

Sermaye emekçilerin farklı işkollarında çalışmalarını; farklı şekillerde istihdam edilmelelerini (kadrolu, sözleşmeli, geçici vb); eski-yeni ya da genç-yaşlı olmalarını; üretim ya da hizmet sektöründe olmalarını; onların aralarında birleşmelerini engellemek için bir ayrıştırma aracı olarak kullanmaktadır. Aralarındaki tüm farklılıklara rağmen emekçiler, üretimdeki yerlerinden dolayı ortak sınıf çıkarlarına sahiptirler. Ancak bu ortak çıkarlar temelinde bir araya gelerek örgütlendiklerinde ve birlikte mücadele ettiklerinde kazanım sağlayabilirler. Bu temel gerçeklik, aynı zamanda, emekçileri bölerek yedeklemeye çalışan tüm siyaset ve akımlara karşı ortak bir sınıf tutumuyla hareket etmelerinin ne kadar hayati bir önem taşıdığına da işaret etmektedir.

Sendikaların, yapısı, işleyişi ve örgütlenme yöntemi konusunda genellikle yüzeysel tespitler yapıldığı ve bu tespitlerin, yaşanan sıkıntıların çözümünde çoğu zaman yetersiz kaldığı bilinmektedir. Bu nedenle, sendikaların ve sendikal mücadelenin bugün içinde bulunduğu olumsuz durumun daha da kötüleşmesi, öncelikle sendikal örgütlenmenin, derinlemesine ve en geniş boyutlarıyla yeniden incelenmesini gerektirmektedir. Geçmişten bugüne sendikal alanda yaşanan sorunların tespit edilip, kapsamlı örgütlenme politikalarının oluşturulması, sendikal örgütlenmenin ve işyeri örgütlülüğünün birbirini tamamlayacak şekilde yeniden ele alınmasını gerektirmektedir.



1. İşyeri Örgütlenmesi Neden Önemlidir?

Sendikalar açısından örgütlenme hayati öneme sahip bir konudur. Örgütlenme için geliştirilecek strateji ve politikalar kadar, bu politikaları hayata geçirebilecek yol, yöntem ve araçların yaratılması ve uygulanması da önemlidir.

Sendikal örgütlenmenin en önemli ayaklarından birisi, örgütlenme alanının yaygınlığıdır. Emekçilerin en geniş kesimini çatısı altında toplayan sendikaların mümkün olduğu kadar geniş bir alanda faaliyet göstermesi, tanınması ve benimsenmesi, güçlü bir örgütlülük oluşturmak açısından son derece önemlidir.

Örgütlenme faaliyetlerinin bir diğer ayağını ise örgütlenme faaliyetlerinin içeriği ve biçimi oluşturur. Pek çok sendika, kendisi için en uygun zamanda örgütlenme dönemleri belirlemekte (yetki dönemi, TİS süreçleri vb gibi) ve örgütlenme faaliyetleri yoğun olarak bu dönemler içine sıkıştırılmaktadır. Oysa örgütlenme çalışmaları dönemsel olarak değişebileceği gibi, aynı zamanda sürekli, düzenli ve dinamik bir yapıda olmak zorundadır. Örgütlenme faaliyetinin sürekliliği içinde, bazı dönemlerde yoğunlaşma olması kaçınılmazdır. Ancak bu yoğunlaşma örgütlenme çalışmalarının sürekli ve istikrarlı bir şekilde sürdürülmesini olumsuz etkilemediği sürece anlamlıdır.

Sendikalar, aynı zamanda canlı birer organizma gibidir. Bir organizmanın canlılığını sürdürebilmesi için en önemli nokta, en küçük hücrelerinden başlayarak ihtiyacı olan yaşamsal gereksinimlerin karşılanmasıdır.



Sendikalar açısından en temel yaşamsal gereksinimin başında işyeri örgütlenmeleri gelir. Gerçekten güçlü bir sendika olabilmek, sendika üyelerinin sendikal politikalara doğrudan katılması, bu politikaların oluşmasında belirleyici olması, sendikaların en geniş emekçi kesimin iradelerini yansıtmak için somut uygulamaları hayata geçirmesi ile mümkündür.

Sermaye ile emek arasındaki çatışma ve ilişkilerin ilk yansımaları işyerlerinde görülür. Bağlı olunan işveren, ister özel sermaye ister devlet olsun, çalışma koşullarındaki olumsuzluklar ilk olarak işyerlerinde hissedilir. Ücretlerin düşüklüğü, uzun çalışma saatleri, cinsiyet ayrımcılığı, izinler, siyasi kadrolaşma, sürgün ve siyasal baskılar gibi bir dizi sorun alanı önce işyerlerinde ortaya çıkmaktadır. İşyeri eksenli örgütlenme çalışmaları, sendikal örgütlenmelerin ilk, kalıcı ve sürekli geliştirilen adımları olarak ortaya çıkmıştır.

İşyerleri, emekçilerin bir araya geldikleri, üyelerin örgütlenmeyi, sendikayı hissettikleri ilk yerler olması nedeniyle örgütlenme açısından çok önemlidir. Sorunların açığa çıkarılması, çözümlerin geliştirilmesi ve hayat bulmasında atılacak ilk adımlar işyerlerinden başlar.

Sendikalar kolektif sorumluluk taşıyanların oluşturduğu bir sınıf örgütüdür. Sermaye ve onun bir parçası olan devletten bağımsız, birlik ve dayanışma temelinde örgütlenmiş sendikal yapılar için üyelerin görüş ve önerilerinin alınması büyük önem taşır. Üyesi ile doğrudan ilişki kurmayan bir sendikanın, süreç



içinde sendikal politikalardan, üyelerinden kopması, onlardan uzaklaşması kaçınılmazdır. Sendikal faaliyetin içselleştirilmesi, sendikanın üyelerden oluşan canlı bir organizma olarak kavranılması, işyeri örgütlenmesinin gücünü ve mücadelenin etkinliğini artırmaktadır.

İşyerlerine ve emekçilere dayanmayan, gücünü ve yetkisini üyelerinden almayan, örgütlenmesinde işyerlerini önemsemeyen, sadece basit müdahalelerle sorunları çözmeye çalışan sendikal politikaların başarılı olması mümkün değildir. Örgütsel gücünü işyerlerinden alan, günlük ve istikrarlı işyeri çalışmasını önemseyen, somut sorunlar üzerinden farklı statülerdeki emekçileri bir araya getiren, böylece ortak bir mücadele hattı oluşturabilen sendikalar, sendikal mücadeleyi ve sınıf mücadelesini ilerletebilir.

Sendikal örgütlenme, işyerlerinden başlayarak bir ağacın dalları gibi yükselir ve yayılırken besinini hep kökünden alır. Başka bir ifadeyle işyeri örgütlenmesi sendikaların temelini oluşturur. Kökünden bol ve yeterince besin alan dallar yaşarken, besin alamayan dallar kurur ve belli bir zaman sonra ağacın köküne zarar vermeye başlar.

Günümüz koşullarında, sendikal mücadelenin her düzeyinde, en aşağıdan en tepeye kadar çok sayıda sorun yaşanmaktadır. Bu sorunlar görmezden gelindiğinde ya da onları aşmaya yönelik adımlar zamanında ve doğru bir şekilde atılmadığında başarılı olmak mümkün değildir. Sınıf mücadelesinin



tarih boyunca gösterdiği gibi “sorun nerede ise çözümü de orada aramak” gerekir. Bugün sendikal alanda çeşitli düzeyde yaşanan sorunların çıkış noktası işyerleridir. İşyerlerinde emekçilerin birbirleriyle rekabete itilerek bölünmesi, onların aralarında birleşerek örgütlenmesini ve ortak çıkarları için mücadele etmesini engellemektedir.

Güçlü bir işyeri örgütlenmesinin oluşturulmasında işyeri sendika örgütünün ilk işi, işyerlerindeki tüm emekçilerin çıkarlarının ifadesi olan somut talepler etrafında, aralarında ayırım gözetmeksizin birleşmelerinin sağlanmasıdır. Bunu yaparken;

- İşyerlerinde çalışan tüm emekçilerin arasındaki rekabete son verme, onların çalışma koşulları ve haklarını birbirine yaklaştırma ilkesi gözden kaçırılmamalıdır.
- İşyerindeki statü farklılıklarına ve sendikal parçalanmışlığa son vermeyi amaçlayan bir örgütlenme ve her çevrenin tek bir mücadele örgütü içinde birleşmesinin sağlanması önemlidir. Bunun için örgütlenmenin son derece demokratik, her sorunu en geniş emekçi kesimleri içinde tartıştıran bir örgüt olmasına dikkat edilmelidir.
- Sadece “aktif” üyelerin değil, işyerindeki emekçilerin ana kitlesini mücadeleye katan bir mücadele hattının izlenmesi son derece önemlidir. Bunun başarılması ancak işyerindeki emekçilerin karar süreçlerine katılmaları ve kendilerini açıkça ifade etmeleri ile mümkündür.



Dünya ve ülkemiz sınıf mücadeleleri tarihine bakıldığında, toplumsal dönüşümlere ve sosyal kazanımlara yol açan tüm başarılı emekçi eylemlerinin işyerlerinde yapılan çalışmalara dayandığını, bu olguyu dışta tutan sendikal yaklaşımların temel işlevlerini yitirerek bürokratikleştikleri görülmektedir.

Mücadeleci bir sendikal yönelimi olmayan, işyeri çalışmasına dayanarak bunun üzerinden yükselmeyen sendikaları bekleyen acı son, dünyanın her yerinde aynıdır. İşyeri çalışması temel alınmadan, “hariçten gazel okuyarak” ya da “yeni örgütlenme modelleri” önerilerek yapılacak tüm çalışma ve örgütlenme tarzlarının başarısız olması kaçınılmazdır.

2. İşyeri Temsilciliği

İşyeri ile sendika arasında bağı kuracak olan işyeri temsilcilikleridir. Atılacak adımlardan ilki, işyeri temsilciliğinin daha fazla önemsenmesi ve temsilciliklerin örgütlenmesi için özel çaba sarf edilmesidir.

- İşyerlerinde üyelerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve sendika ile işveren arasında iletişimi sağlamak temsilcilerin asli görevidir.
- Sendikanın günlük faaliyetlerinde işyeri sendika temsilcileri yükü büyük ölçüde omuzlayarak üyeler ile sendika arasında iletişimi sağlayan kişilerdir.
- Temsilci, sendikaların temel taşları olan üyeler ile hiyerarşik ilişki bakımından

Büro Emekçileri Sendikası;

Tüm çalışanların kamu hizmetleri çalışanları statüsünde iş güvenceli çalışması, her türlü eşitsizliğin ortadan kaldırılması için mücadele eder.

güvenceli iş güvenceli yaşam



İZLİĞE KARŞI;

ANCA ÇALIŞMA KOŞU

ENCELİ İSTİYOR





şube ile ilişki kurar ve şube bilgisi dahilinde gerektiğinde genel merkez ile ilişki kurar.

- Genel merkezden veya şubeden gelen karar ve görüşlerin üyelere iletilmesi sürecinin en temel aktörü işyeri temsilcileridir. İşyeri temsilcileri aynı zamanda üye ile sendika arasında görüş, öneri ve eleştirilerin iletilmesinde de köprü işlevi görür.

İşyeri temsilciliklerini, işyerindeki sorunlara müdahale eden, işyerlerinin bilgisini sendikaya taşıyan ve sendikadaki gelişmeleri işyerine ulaştıran bir noktadan değerlendirmek gerekir. Böylece sendika ya da onun işyerindeki temsilcisi, sorun yaşanan işyerlerine en kısa sürede müdahale etme kabiliyeti kazanacaktır. Böylesi bir müdahale, kitlelerin günlük sorunlarıyla yakından ilgilenmeyi, emekçilerin en küçük taleplerini önemsemeyi de bir görev olarak sendikanın ve temsilcinin önüne koymaktadır.

Sendikalarda örgütsel hiyerarşi önemlidir. Örgütsel disiplinin önde tutulması gerekir. Ancak burada bürokratik bir disiplinden değil, demokratik disiplinden söz edilebilir. Buna “demokratik merkezîyetçilik” denir.

Temsilci-sendika ilişkisi demokratik merkezîyetçilik ilkesine uygun olmalıdır. Bu ilkeye göre sendikada kararlar aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya doğru karşılıklı olarak işleyen kurumsal bir iletişim içinde alınır ve uygulanır. Üst organlar zorunlu durumlar dışında kendine bağlı organ ya da üyelerinin görüşüne başvurmalıdır. Çünkü insanlar, oluşumunda hiçbir etkileri, katkıları, payları



olmayan ancak kendilerini doğrudan ilgilendiren bir kararı istekle uygulamazlar. İşyeri temsilcileri aracılığıyla konu ya da sorun önce işyerinde üyelerin gündemine sokulur, orada tartışılır, öneriler, eleştiriler alınır ve gelen sonuçlar değerlendirilerek son şekliyle bu kez uygulanmak üzere yeniden kitleye sunulur.

Tabanın yerine kendini koyarak, onun yerine düşünerek, kendi kafanızdaki doğruları genel doğrular kabul ederek alınan kararlar, yani tabanın söz ve karar sahibi olması ilkesini göz ardı eden kararlar demokratik değil, tersine “bürokratik” mekanizmalar sonucunda ortaya çıkmış olacaktır.

1. İşyeri Sendika Temsilcilerinde Bulunması Gereken Özellikler

Üyeler açısından temsilci bir simgedir ve sendikanın işyerindeki yüzüdür. Çalışanlar için işyeri sendika temsilcisi sadece bir görevli olmayıp gerek sendikal mücadelede gerekse toplumsal yaşam içinde karşılaşılan sorunlarda görüşü sorulan ve yol göstericiliği beklenen kişidir.

Bu sebeple işyeri sendika temsilcisinin davranışları ve çalışanlarla ilişkileri önemlidir. İşyeri sendika temsilcisi, temsilcisi olduğu sendikanın örgütlülük ilkelerini ve değerlerini benimsemiş; kişisel bütünlük içinde bu ilke ve değerleri hayata geçirme kararlılığında olan kişidir.

a) Özü, Sözü Bir ve Doğru Olmak

Bu özellik “olduğun gibi konuşmak ve konuştuğun gibi davranmak” biçiminde özetle-



nebilir ve şüphesiz her insanın sahip olması gereken bir özelliktir. İşyeri sendika temsilcisi konuştuğu zaman her şeyi hesaba katarak bilinçli konuşmalıdır. Çalışanların hak ve menfaatlerini işverene karşı savunma görevi olan işyeri sendika temsilcisi, yerine getiremeyeceği vaatlerde bulunmaz. Temsilci sürekli olarak işverenin gözü önündedir. Bu nedenle dürüst olmayan davranışlara eğilimi olan temsilciler sendikal örgütlülüğe zarar verecektir.

b) Üyeler Tarafından Saygı Görmek

İşyeri sendika temsilcisi gücünü ve desteğini işyerinde çalışanlardan alır. Çalışanlar arasında saygı görmeyen bir temsilcinin görevlerini yerine getirmesi, üyelerin güvenini kazanabilmesi mümkün değildir.

c) İyi Bir Gözlemci ve Araştırmacı Olmak

İşyeri sendika temsilcisi iyi bir gözlemci olmak zorundadır. Çalışma yaşamında emekçilerin sorunlarına ilişkin potansiyel sorunları önceden görebilmelidir. Ayrıca iyi bir gözlemci olması kendisine, olumsuz nitelikte olayları gerçekleşmeden önce engelleme imkanını sağlar. İyi bir araştırmacı olmak zorundadır. İşyerinde yaşanan sorunların nedenleri ve çözümü için ne yapılması gerektiği konularında yönlendirici olmalıdır.

d) İyi Bir Dinleyici Olmak

Az konuşup iyi dinlemek, örgütlenme çalışmalarında sahip olunması gereken en önemli özelliktir. İşyeri sendika temsilcisi, sorunları iyi dinlemeli ve doğru tespit etmelidir.



e) İletişim ve İkna Becerisine Sahip Olmak
İşyeri sendika temsilcisi işyeri ile ilgili sorunları ilgili işverene iletmesi gereken kişi olduğu için etkin iletişim sağlamak durumundadır. Bilgi ve donanımı sayesinde sorunları çözme noktasında ikna edici olmalıdır.

f) Önderlik Varsına Sahip Olmak

İşyeri sendika temsilcisi, sendikanın düzenlemiş olduğu etkinliklere ve eylemlere üyelerinin katılımını sağlamak için lider olmak durumundadır.

2. İşyeri Sendika Temsilcileri Nasıl Seçilir?¹
Sendikamızın Tüzüğüne Göre;

sendikanın işyeri organı, işyeri temsilciler kuruludur. İşyerindeki üyeler tarafından işyeri birimleri temel alınarak her 15 üyeye bir temsilci esası ile oluşturulur. Şube Temsilciler Kuruluna işyeri temsilciler kurulundan 1/5 oranında işyeri temsilcisi gönderilir. Şube Temsilciler Kuruluna katılan temsilciler işyerlerindeki üyelerin salt çoğunluğu tarafından geri çağrılabilir.

1- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 23. Maddesinde temsilciliklere ilişkin yeni düzenleme yapılmıştır. Buna göre "İşyerlerinde 30 uncu madde uyarınca yapılan tespite göre kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika, işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir. İşyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar ise bir, 201-600 arasında ise en çok iki, 601-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebilir. Bu temsilcilerden biri ilgili sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da, bu Kanun kapsamına giren sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o işyerinden sendika işyeri temsilcisi belirleyebilirler" hükmü yer almaktadır.



İşyerlerindeki kamu görevlisi sayısı;

20-100 arasında ise 1,

101-500 arasında ise 2,

501-1000 arasında ise 3,

1001-2000 arasında ise 5,

2000'den fazla ise 7 temsilci işverenle ilişkileri düzenlemek üzere İşyeri Temsilciler Kurulunca seçilir.

Bu temsilcilerden biri yapılacak seçimle baş temsilci olur.

İşyeri Temsilciler Kurulu'nun oluşmadığı işyerlerinde, işyeri temsilciliği doğrudan üyeler tarafından oluşturulur. Yetkili temsilci seçilir.

3. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanununda ve sendikamızın tüzüğünde belirtilmiştir ancak bu görevler kanun ve sendika tüzüğünde belirtilen hususlarla sınırlı kalmamalıdır.

İşyerlerinde çalışanları doğrudan ilgilendiren her türlü konu işyeri sendika temsilcilerinin çalışma alanı içinde yer alır.

a) Sendikanın Üye Sayısını Arttırmak

Sendikal çalışmanın işyerindeki etkinliği açısından üye sayısının arttırılması işyeri sendika temsilcisinin ilk ve asli görevidir. Hedef işyerinde tüm çalışanların üye yapılması olmalıdır. Üye olmak istemeyenlerin gerekçeleri dikkatle değerlendirilmelidir. Sendikaların

Büro Emekçileri Sendikası;

Temel insan haklarından olan sendikal hakların demokrasi ile ayrılmaz birlikteliğinin bilincinde olarak, ülkemizde demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla gerçekleşmesi için bu amacı paylaşan diğer demokratik kitle örgütleri ve sendikalarla ortak çalışma yapmayı amaçlar.

Grevli toplusözleşme hakkı





yararına inanmama, sendikaya güvensizlik, gibi hususlar gerekçe olarak öne sürülebilir.

Bu gerekçeler karşısında anlayışlı ve sabırlı olmak ve ikna edici bir tutum sergilemeye çalışmak önemlidir. İşyeri temsilcisinin etkin bir dinleyici olması konuştuğu kişinin kendini ifade etmesine olanak verecektir.

Üye olsun ya da olmasın etnik köken, cinsiyet, dil, din, siyasi görüş, statü gibi konularda çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmamalıdır. Emekçilerin kimi farklılıkları, işyeri temsilcisinin üye kaydetme çabasında tereddüt yaratmamalıdır.

Başka sendikalara üye olan kamu emekçilerine yönelik suçlayıcı, kötüleyici ve dışlayıcı tutumlardan kaçınılmalıdır. Kamu emekçileriyle kurulacak insani ilişkilerin ve gösterilecek sendikal mücadelenin sonuç getireceği bilinmelidir.

b) Üyelerin Eylem, Etkinlik ve Eğitim Seminerlerine Katılımını Sağlamak

Yeni kazanılan üyelerin yalnızca aidat ödeyen üyeler olması sendikal çalışmanın etkinliğini azaltır. Kapsamlı eylem ve etkinliklerin örgütlenebilmesi ve başarılı olabilmesi işyerlerinin ve üyelerinin hesaba katılmasına bağlıdır. Üyeler her türlü eylem ve etkinliğin neden ve hangi taleple yapıldığını bilmeli, bu sürece dahil edildiğini görebilmelidir. Bu bilgi akışını gerçekleştirmek işyeri sendika temsilcisinin görevidir.



c) İşyerine ve Üyelere İlişkin Bilgilerin Takibini Yapmak

Etkin bir sendikal çalışma için işyeri temsilcilerinin işyerinde çalışanlara ilişkin ve işyerinin özelliklere ilişkin bilgilere sahip olması gerekir. İşyerine olan nakiller, emekli olanlar, istifa edenler, görev ve unvan değişiklikleri, kadın sayısı vb bilgilerin düzenli olarak takip edilmesi önemlidir. İşyerinin kamu hizmetinin yürütümündeki rolü, işyerinde izlenen politikalar, işverenin sendikalı çalışanlara yönelik tutumu vb bilgilere sahip olmalıdır.

d) Sendika Panosu ve Temsilcilik Odası Gibi Araçların Kullanımını Etkinleştirmek

İşyerinde sendikal çalışmaların yürütülmesinde işveren tarafından sendika panosu ve temsilcilik odası gibi imkanların kullanıma açılması ve güvence altına alınması önemlidir.

Sendikal çalışmalarla ilgili duyuruların, ilgili bilgi ve belgelerin asılacağı sendika panosunun tüm çalışanların görebileceği bir yerde bulunması gerekir. Bu pano işyeri sendika temsilcilerinin sorumluluğunda olmalıdır.

İşyerindeki temsilci odaları da panolar gibi benzer bir işleve sahiptir. Temsilci odaları üyeler arasında dayanışmanın sağlanması, sorunların paylaşılmasına imkan tanır. Ayrıca işyeri sendika temsilcilerinin çalışmalarına kolaylık sağlar. İlgili belge ve dosyaların arşivlenmesi bakımından kolaylık sağlar.

İşyerinde pano ya da temsilcilik odası açılmasında zorluk çıkarılması halinde sendikanın 4688 sayılı kanun ve 12.06.2003 tarih ve 25136 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan



Başbakanlık Genelgesi (2003/37) üzerinden hukuki girişimlerde bulunacağı hatırlatılmıştır.

e) **Sendika Yayınlarının Dağıtımını Sağlamak**

Kitle iletişim araçlarının önemli bir bölümünü elinde bulunduran sermaye ve onun siyasal iktidarları, her konuda kendi çıkarları doğrultusunda propaganda yapmakta, toplumu yanıltmakta ve emekçilerin bilinçlerini teslim almaya özel önem vermektedir.

Sendikal politikalar, eylemler, yaşanan gelişmelerle ilgili doğrudan haber kaynağı sendikaların çıkardığı yayınlardır. Bilginin paylaşımında önemli bir rolü olan sendika yayınlarının dağıtımını sağlamak sendikal faaliyet için oldukça önemlidir.

Sendikalardan gelen yayınlar öncelikle işyeri temsilcileri tarafından dikkatle okunmalı, varsa eksik yanları eleştirilmelidir. Sendikanın bildiri, duyuru gibi yayınlarının düzenli bir biçimde aksatılmadan üyelere iletilmesi, işyeri sendika temsilcisinin birincil sorumluluklarındandır. Yayınlardaki kimi konulara dair tartışma ve sohbetlerin açılması suretiyle sendika yayınları aynı zamanda birer eğitim materyali olarak kullanılabilir. Hatta bu şekilde üye olmayan çalışanların bile sendikal faaliyete dahil edilmesini sağlayabilir.

f) **İşveren ya da İşveren Vekilleri ile Görüşmek**

İşyerinde işin yürütümünden çalışanların yaşadığı sorunlara kadar birçok konu işyerinde



çözömlenebilir. Bu sorunları ve çözümlerini işveren ya da işveren temsilcileri ile görüşmek işyeri sendika temsilcisinin görevidir. Bu görüşmelerde işyeri temsilcisi yalnız olmadığını, çalışanları temsil ettiğini, sendikasının ve konfederasyonunun arkasında olduğunu hissettirmelidir.

Kimi durumlarda işveren vekilleri işyeri sendika temsilcilerine tutanak imzalatmak isteyebilir. Tutanaklar okunmadan imza atılmamalı, gerekiyorsa şerh konularak imzalanmalıdır.

g) İşyeri Toplantıları Düzenlemek

Belirli aralıklarla düzenlenen ve iyi hazırlanmış işyeri toplantıları, üyelerin birbirleri ile ve sendika ile olan ilişkilerini ve dayanışmayı geliştirir. İşyeri temsilcisine sendikal çalışmalar hakkında üyelere bilgi verme olanağı tanır. İşyeri toplantıları sendika panosunda duyurularak toplantılara katılım sağlanmalıdır. Toplantılar işyerlerinde düzenlenmeli ve işverenden ya da vekilinden uygun bir mekânın tahsis edilmesi istenmelidir.

4. İşyeri Sendika Temsilcisinin Dosyasında Bulunması Gereken Evraklar

İşyeri sendika temsilcisi görev ve sorumluluklarını yerine getirirken bilgi ve bilinçle hareket etmeli, bunun içinse kimi materyalleri daima elinin altında bulundurmalıdır. Bunlar, varsa temsilcilik odasında ya da temsilciliğe ait bir dolapta, klasörler, dosyalar veya zarflar içinde muhafaza edilmelidir.

Temsilcinin elinde bulundurması gereken materyaller şöyle sıralanabilir:



- Anayasa, çalışma yaşamını ilgilendiren yasalar (657 Sayılı DMK, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu vb.), yönetmelikler, işverence yayımlanan genelge, yönerge, karar vb. yazılar.
- Sendika ana tüzüğü, yönetmelikleri, genelge, yönerge, karar ve yazıları.
- Çeşitli sendikal konulara ilişkin raporların, çeşitli nedenlerle hazırlanmış tutanakların, duyuruların, ilanların birer örneği.
- Sendika yayınları (gazete, dergi, kitap, broşür, afiş vb.)
- İşyerinde çalışanların, sendika üyelerinin listeleri, adres, telefon ve kan gruplarına ait bilgiler. Bu liste ve bilgiler dönem dönem güncellenmelidir.

5. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Yasal Güvenceleri

4688 sayılı yasanın 18. Maddesi ve 23. Maddesi sendika üye, temsilce ve yöneticilerinin güvencesi ve izinleriyle ilgilidir.

18. Madde, “Sendika Üyelerinin ve Yöneticilerinin Güvencesi” başlığını taşımaktadır.

“Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.



Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez.”

23. Madde, “İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sendika İşyeri Temsilcileri” başlığını taşımaktadır.

“İşyeri sendika temsilcileri, işyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla işyerinden seçilir. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar.

Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da, bu Kanun kapsamına giren sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o işyerinden sendika işyeri temsilcisi belirleyebilirler.

Kamu işvereni, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar” hükümleri yer almaktadır.

6- İşyeri Sendika Temsilcileri ve İLO Sözleşmeleri

151 sayılı İLO Sözleşmesi kamu görevlilerinin sendikal hakları ile ilgilidir.

6. Madde, “Kamu Görevlileri Örgütlerine Sağlanacak Kolaylıklar” başlığını taşımakta-



dır. 1. maddede: “Kamu görevlilerinin tanı-
nan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saat-
leri içerisinde veya dışında görevlerini çabuk
ve etkin bir biçimde yerine getirebilmelerine
olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlana-
caktır.”

2. maddede: “Bu tür kolaylıklar sağlanması
idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engel-
lemeyecektir,”

3. madde de ise: Bu kolaylıkların niteliği ve
kapsamı, bu sözleşmenin 7. maddesinde be-
lirtilen “Kamu görevlileri ve kamu makamları
arasında çalışma koşullarının görüşülmesine
olanak veren yöntemlerin ve kamu görevli-
leri temsilcilerinin anılan koşulların belirlen-
mesine katılmalarını sağlayan başka her türlü
yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve
kullanılmasını teşviki için gerektiğinde ulusal
koşullara uygun önlemler alınacaktır, şeklin-
deki düzenlemeye uygun yöntemlerle belir-
lenecektir”.

Bu konudaki uluslararası düzenlemelerden
bir diğeri de Sendika Özgürlüğü ve Örgütlen-
me Hakkının Korunması Hakkında 87 Sayılı
ILO sözleşmesidir. Bu sözleşmenin 3. mad-
desinin 2. fıkrası ; “Kamu makamları bu hak-
kı sınırlayacak (sendikal örgütlenme hakkı)
veya bu hakkın yasaya uygun bir şekilde kul-
lanılmasına engel olacak nitelikte her türlü
müdahaleden kaçınmalıdır.”

Madde 8/1 ve 8/2 de ise “Çalışanlar ve işve-
renler bunlara ait örgütler, bu sözleşme ile
kendilerine tanınan bu haklarını kullanmada,
diğer kişiler ve topluluklar gibi yasalara uy-
mak zorundadırlar.”

Büro Emekçileri Sendikası;

Tüm emekçi sınıfın birliğini sağlamaya yönelik her türlü örgütsel ve kültürel çabanın gösterilmesini amaçlar.

kurtuluş yok tekbaşına





“Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verici nitelikte olamaz veya zarar verici şekilde uygulanamaz.”

Yine anılan sözleşmenin “Örgütlenme Hakkının Korunması” başlıklı 11. Maddesinde *“Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmasını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.”* hükümlerini taşımaktadır. Bütün bu uluslararası kurallar T.B.M.M tarafından çıkarılan kanunlarla uygun bulunmuş ve Resmi Gazetede yayımlanmıştır (RG.11.12.1992, 21432).

Anayasamızın 90. maddesinin son fıkrasına göre *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz”* hükmü ile 151 ve 87 Sayılı Sözleşme hükümlerinin, iç hukuk hükmü niteliğinde yasaya eşit düzenlemeler olduğunu vurgulamaktadır.



KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU

Kanun No: 4688

Kabul Tarihi: 25/06/2001

Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 12/07/2001

Yayımlandığı Resmi Gazete Sayısı: 24460

BİRİNCİ KISIM

AMAÇ, KAPSAM VE TANIMLAR

AMAÇ

Madde 1 - Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve (Değişik ibare: 04/04/2012-6289 S.K./2.md.) toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir .

KAPSAM

Madde 2 - Bu Kanun, Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerin yürütmekte görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel



bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır.

TANIMLAR

Madde 3 - Bu Kanunun uygulanmasında;

a) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./3. md.) Kamu görevlisi: Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini,

b) Kamu İşvereni: Kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşlarını,

c) Kamu İşveren Vekili: Kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcılarını,

d) İşyeri: Kamu hizmetinin yürütüldüğü yerleri,

e) Kurum: Kuruluş kanunları veya kuruluşlarına ilişkin mevzuatlarında görev, yetki ve sorumlulukları belirlenen, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından idari bir bütünlüğe sahip işyerlerinden oluşan kuruluşları,

f) Sendika: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,

g) Konfederasyon: Değişik hizmet kollarında bu Kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendika-



nın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşları,

h) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./3. md.) Toplu sözleşme: Bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşmeyi,

ı) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./3. md.) Toplantı tutanağı: Toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, tarafların uzlaştığı ve uzlaşmadığı konuların yer aldığı tutanağı,

j) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./3.md.) İşyeri sendika temsilcisi: Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikaca o işyerinden seçilen kamu görevlisini,

k) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./3. md.) Sendika işyeri temsilcisi: Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendika tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisini,

Kamu işveren vekilleri bu Kanun bakımından kamu işvereni, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından bağlı tüm birimler ise asıl işyerinden sayılır. Kamu işverenin birden fazla işyeri varsa, bu Kanun bakımından bu işyerlerinin tamamı işyerinden sayılır.



İKİNCİ KISIM

KURULUŞ ESASLARI VE ORGANLAR

BİRİNCİ BÖLÜM: KURULUŞ ESASLARI

KURULUŞ

Madde 4 - Sendikalar hizmet kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulur.

Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz.

HİZMET KOLLARI

Madde 5 - Sendikaların kurulabilecekleri hizmet kolları aşağıda belirtilmiştir:

1. Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri.
2. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri.
3. Sağlık ve sosyal hizmetler.
4. Yerel yönetim hizmetleri.
5. Basın, yayın ve iletişim hizmetleri.
6. Kültür ve sanat hizmetleri.
7. Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri.
8. Ulaştırma hizmetleri.
9. Tarım ve ormancılık hizmetleri.
10. Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri.
11. Diyanet ve vakıf hizmetleri.

(Mülga fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./31.md.)



KURULUŞ İŞLEMLERİ

Madde 6 - Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın serbestçe kurulurlar.

Sendika kurucusu olabilmek için kamu görevlisi olarak çalışmak yeterlidir.

(Değişik fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./4.md.) Sendikanın kurucuları; sendika tüzüğü ve kamu görevlisi olduklarını gösterir belge ile sendikayı ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin isimlerini kuruluş dilekçelerinin ekinde sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermek zorundadırlar.

(Değişik fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./4.md.) Konfederasyon kurucuları, konfederasyon tüzüğü ile sendikaların konfederasyon kurulmasına ilişkin kurucular kurulu kararını ve konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin isimlerini konfederasyon merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermek zorundadırlar. Konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecekler, üyesi oldukları sendikaların zorunlu organlarına seçilmemişlerse, kamu görevlisi olduklarını gösterir belgeyi eklemekle yükümlüdürler.

Yukarıda anılan belge ve tüzüklerin ilgili valiliğe verilmesi ile sendika veya konfederasyon tüzel kişilik kazanır.

(Değişik fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./4.md.) Valilik, tüzük ve belgelerin birer örneğini, onbeş işgünü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderir.

Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuru-



luş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, ilgili valilik eksikliklerin bir ay içinde tamamlanmasını ister. Tamamlanmadığı takdirde sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması için (Ek ibare: 04/04/2012-6289 S.K./4.md.) ilgili valilik bir ay içinde iş mahkemesine başvurur.

Mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir. Verilen süre sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendika ve konfederasyonlar için birer bilgi kaydı tutar.

TÜZÜK

Madde 7 - Sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde aşağıdaki hususların belirtilmesi zorunludur:

- a) Sendika veya konfederasyonun adı, merkezi ve adresi.
- b) Sendika veya konfederasyonun amacı ve bu amacı gerçekleştirmek üzere sürdürülecek çalışma konuları ile çalışma usulleri.
- c) Sendikanın faaliyet göstereceği hizmet kolu.
- d) Sendika kurucularının ad ve soyadları, meslek veya görevleri ve adresleri; konfederasyonu kuran sendikaların hizmet kolları ile ad ve adresleri.
- e) Sendika veya konfederasyona üyelik koşulları, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın usul ve esasları.
- f) Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi genel kurul delegelerinin belirlenmesi usulü.



g) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./5. md.) Genel kurulun görev ve yetkileri, oy kullanma ve karar alma usul ve yeter sayıları ile yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının oluşumu, bu kurulların görevleri ve toplantı usulü.

h) Sendika veya konfederasyonun genel kurul dışındaki zorunlu organlarına üyelerin seçilme usulü, asil ve yedek üye sayısı, görev ve yetkileri.

ı) Sendika veya konfederasyonların yöneticilerinde aranılacak şartlar.

j) Sendika şubelerinin nasıl kurulacağı, görev ve yetkileri, genel kurulların toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şubelerin temsil şekli.

k) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./5. md.) Üyelik ödentsinin oranı.

l) Sendika veya konfederasyonun iç denetim usulü.

m) Harcamaların nasıl yapılacağı, yetkilerin nasıl verileceği ve yetki sınırları.

n) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./5. md.) Tüzüğün değiştirilmesi usulü, yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlarca veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen tüzük hükümlerinin değiştirilmesi için yönetim kuruluna yetki verilebilmesi.

o) Sendika veya konfederasyonun feshi, kendiliğinden dağılması, başka bir sendika veya konfederasyonla birleşmesi veya mahkeme kararıyla kapatılması hallerinde mal varlığının tasfiye usulü.

p) Sendika veya konfederasyonun zorunlu organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini



yürütmeye ve temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile adresleri.

r) Sendika ve konfederasyon temsilcilerinin seçiminde yetkili kurulun belirlenmesi, temsilcilerin nitelikleri ve görevden alınma usulü.

s) Gelirlerini ne şekilde muhafaza edecekleri ve zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları azami nakit mevcudu.

t) Demirbaşların satış ve terkinde uygulanacak usul ve esaslar.

İKİNCİ BÖLÜM

ORGANLAR VE SEÇİMLER

ZORUNLU ORGANLAR

Madde 8 - Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruldur.

(Değişik fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./6. md.) Sendika ve konfederasyonlar, birinci fıkrada belirtilen organların dışında da organlar kurabilir. Tüzüklerinde belirtilmesi kaydıyla genel kurul dışındaki organlar, görev, yetki ve sorumluluklarını kurulacak bu organlara devredebilir.

Genel kurullar tarafından zorunlu organlara seçilen üyelerin ad ve soyadları, meslek ve görevleri, adresleri ile tüzük değişiklikleri ve açılan, kapatılan veya birleştirilen şubeler; sendika şubesinin, sendikanın veya konfederasyonun bulunduğu illerin valiliklerine ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına otuz gün içinde bildirilir.



GENEL KURULLARIN OLUŞMASI

Madde 9 - Sendika ve sendika şubesi genel kurulları üyelerden oluşur.

(Değişik fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./7. md.) Sendika şubesi genel kurulları ve üye sayısı bini aşan sendikaların genel kurulları delegelerle yapılabilir.

Delegeler üyeler tarafından gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir.

Konfederasyon genel kurulları, üye sendikalarca seçilen en çok beşyüz delegeden oluşur. Üye sendikaların genel kurulda kaç delegeyle temsil edileceği konfederasyon tüzüğünde belirtilir.

Sendika şubeleri ile sendika ve konfederasyonların yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar.

Delege sıfatı, müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimine kadar sürer. Tüzüklere delege seçilmeyi engelleyici hükümler konulamaz.

GENEL KURULLARIN TOPLANTI ZAMANI VE KARAR YETER SAYISI

Madde 10 - Sendika veya konfederasyonun ilk genel kurulu tüzel kişilik kazanmasından başlayarak altı ay içinde yapılır.

(Değişik fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./8.md.) Olağan genel kurul toplantıları dört yılı aşmamak üzere tüzüklerde belirtilen sürede yapılır.

(Değişik fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./8.md.) İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ilişkin faaliyet ve hesap raporu, denetleme kurulu veya



denetçi raporu ile gelecek döneme ilişkin bütçe önerisi, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden en az onbeş gün önce yazılı veya elektronik ortamda gönderilir ve internet sitesinde ilan edilir.

Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü durumlarda ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine en geç altmış gün içinde toplanır.

Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

Toplantı yeter sayısı üye ya da delege tamsayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa, ikinci toplantı en çok onbeş gün sonraya bırakılabilir. Bu toplantıda salt çoğunluk aranmaz.

Karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur.

Yukarıdaki hükümlere aykırı hareket eden sendika şubesi, sendika veya konfederasyon yönetim kuruluna; üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başvurusu üzerine, iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile işten el çektirilir. Bu takdirde görevli mahkeme, genel kurulu kanun ve tüzük hükümleri gereğince (Ek ibare: 04/04/2012-6289 S.K./8.md.) altmış günü geçmemek kaydıyla en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medeni Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.



SEÇİMLERDE UYGULANACAK ESASLAR

Madde 11 - Genel kurullarda seçimler yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılır.

Genel kurul toplantıları, genel kurullarda yapılacak seçimler, seçimlere yapılacak itirazlar, seçimlerin iptali ve yenilenmesine ilişkin hususlarda 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 14 üncü maddesi ile 52 nci maddesinde yer alan hükümleri uygulanır.

Seçimlere ilişkin usul ve esaslar, sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilir.

GENEL KURULLARIN GÖREVLERİ

Madde 12 - Genel kurulların görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Organların seçimi.
- b) Tüzük değişikliği.
- c) Yönetim ve denetleme kurulu raporlarının görüşülmesi ve aklanması.
- d) Yönetim kurulunca hazırlanan çalışma programı ve bütçenin görüşülerek karara bağlanması.
- e) Sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilen konularda yönetim kuruluna yetki verilmesi.
- f) Taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması konusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi.
- g) Sendika ve konfederasyon yönetim kurulu üyelerine verilecek her türlü ücret ve diğer görevlilerin huzur hakkı ve yolluklarının belirlenmesi.
- h) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./9. md.) Sendika şubesi açma, şubeleri birleştirme



veya kapatma; sendika şubesi açma ve başlangıçtaki kuruluş şartlarını kaybeden şubeleri kapatma konularında yönetim kuruluna yetki verme.

i) Aynı hizmet kolunda bulunmak koşuluyla başka bir sendika ile birleşme ve katılma.

j) Başka bir konfederasyonla birleşme ve katılma.

k) Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme.

l) Amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara üye olma veya çekilme.

m) Fesih kararı verme.

n) Mevzuatta veya sendika tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi ve herhangi bir organın görev alanına girmeyen konuların karara bağlanması.

Şube genel kurulları sadece yukarıdaki (a), (c) ve (n) bentlerinde belirtilen görevlerini yerine getirirler.

YÖNETİM, DENETLEME VE DİSİPLİN KURULLARININ OLUŞMASI, GÖREVLERİ VE TOPLANTILARI

Madde 13 - Sendika şubesi ve sendika yönetim kurulları en az üç, en çok yedi üyeden; konfederasyon yönetim kurulları ise en az beş, en çok on üyeden oluşur.

Disiplin kurulu en az üç, en çok beş üyeden, denetleme kurulu en az üç, en çok beş denetçiden oluşur. Şubelerde bir denetçi ile yetinilebilir. *1*

Yönetim, denetleme ve disiplin kurulları ile kurulması uygun görülen diğer organların oluşumu, görev ve yetkileri ile toplanma ve karar



alma usulleri Sendikalar Kanununun 16, 17, 18 ve 19 uncu maddelerinde belirtilen esaslara uygun olarak sendika veya konfederasyonların tüzüklerinde düzenlenir.

ÜÇÜNCÜ KISIM

ÜYELİK VE GÜVENCELER

BİRİNCİ BÖLÜM : ÜYELİK

SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI

Madde 14 - (Değişik madde: 24/06/2004 - 5198 S.K./1. md.) *1*

Sendikalara üye olmak serbesttir.

Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler.

Sendikaya üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurması ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır.

Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır.

Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentsine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere onbeş gün içinde işverene gönderir.

Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelikler geçersizdir.



Aynı tarihli birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimler dikkate alınmaz ve bu husus kamu işvereni tarafından ilgiliye ve sendikalara yazılı olarak bildirilir.

SENDİKA ÜYESİ OLAMAYACAKLAR

Madde 15 - Bu Kanuna göre kurulan sendikalara;

a) Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı , Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri, *1*

b) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hakimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,

c) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilatlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları,

d) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,

e) Mülki idare amirleri,

f) Silahlı Kuvvetler mensupları,

g) Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri,



- h) Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları,
ı) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,
j) Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel,
k) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,
Üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

ÜYELİĞİN SONA ERMESİ

Madde 16 - (Değişik madde: 24/06/2004 - 5198 S.K./2. md.) *1*

Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir.

Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildirimının kuruma verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildiriminin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirim bir örneğini onbeş gün içinde sendikaya gönderir.

Çekilme, kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak otuz gün sonra geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu sürenin bitim tarihinde kazanılır.

Üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sendika merkez genel kurulunca alınır. Çıkarma kararı, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren onbeş gün içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin karar ve-



rir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer.

(Değişik cümle: 04/04/2012-6289 S.K./11. md.) Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanların üyelikleri, sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri, farklı bir hizmet koluna giren kuruma atanarlardan sendika üyesi olanların ise üyelikleri, varsa sendika şubesi ve sendika organlarındaki görevleri sona erer, ancak varsa konfederasyon organlarındaki görevleri devam eder. Emekliye ayrılanların sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri seçildikleri dönemin sonuna kadar devam eder.

Üyeliğin devamı ve askıya alınması hallerinde 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan hükümler uygulanır.

KONFEDERASYON VE ULUSLARARASI KURULUŞ ÜYELİĞİ

Madde 17 - Sendikalar, ancak bir konfederasyona üye olabilirler. Birden çok konfederasyona üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

(Değişik fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./12. md.) Sendika veya konfederasyonlar, tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası kuruluş kurabilir, amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara üye olabilir ve üyelikten çekilebilirler.

(Değişik fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./12. md.) Sendika ve konfederasyonlar ikinci fıkra kapsamına giren üyelik işlemlerini ve faaliyetlerini gerçekleştirme tarihinden itibaren onbeş gün



içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirir. Bildirime ilgili kuruluş tüzüğünün bir örneği de eklenir.

Sendikalar ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın, serbestçe, yabancı ülkelerdeki amaçlarına uyan uluslararası kuruluşların üye veya temsilcilerini Türkiye'ye davet edebilir veya yabancı ülkelerdeki toplantılarına kendi üye veya temsilcilerini gönderebilirler.

İKİNCİ BÖLÜM

GÜVENCELER

SENDİKA ÜYELERİNİN VE YÖNETİCİLERİNİN GÜVENCESİ

Madde 18 - (Değişik madde: 24/06/2004 - 5198 S.K./3. md.) *1*

Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.

Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez.

Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz.

Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç



otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzi-ne ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar. (Ek cümle: 04/04/2012-6289 S.K./13.md.) Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı buldukları sendikanın şube kurulması için öngörülen üye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika üye sayısına ulaşması gerekir.

Sendika şubeleri en az 400 üye ile kurulur. (Ek cümle: 04/04/2012-6289 S.K./13.md.) Sendika şubesi bulunmayan il ve ilçelerde il ve ilçe temsilciliği kurulabilir. İldeki üye sayısı 100 ve daha fazla olan sendikanın il temsilcisi ile ilçedeki üye sayısı 50 ve daha fazla olan sendikanın ilçe temsilcisi haftada dört saat izinli sayılır.

(Mülga fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./13.md.)

Aylıksız izine ayrılan yöneticilerin bu süreleri, emekli kesenekleri ve karşılıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılır.

Kurumlarından aylıksız izinli sayılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile



fertlerinin sağlık giderlerinin kurumlarınca karşılanmasına devam olunur.

Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren otuz gün içinde ayrıldıkları kurum ve kuruluşa yazılı müracaat etmeleri durumunda, kamu işvereni bu kimseleri otuz gün içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorundadır. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmayanlar görevlerinden çekilmiş sayılırlar.

Görevden uzaklaştırma, resen emeklilik, göreve son verilmesi, tayin veya sair hallerde görevlinin mahkemeye başvurması halinde, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar sendikadaki görevi devam eder.

DÖRDÜNCÜ KISIM

FAALİYETLER, YASAKLAR VE YÖNETİME KATILMA

BİRİNCİ BÖLÜM : FAALİYETLER VE YASAKLAR

SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN YETKİ VE FAALİYETLERİ

Madde 19 - (Değişik fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./14.md.) Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlar, bu Kanundaki hükümler çerçevesinde, toplu sözleşme görüşmelerinde taraf olmaya yetkilidir.



Sendika ve konfederasyonlar kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler: *1*

a) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./14. md.) Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek üzere yapılacak çalışmalara temsilciler göndermek.

b) Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek.

c) Verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarla ilgili raporlar düzenlemek, önerilerde bulunmak ve işverenlerle bu konularda ortak çalışmalar yapmak.

d) Üyelerin mesleki yeterliliklerinin artırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer ve sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak.

e) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler getirmek.

f) Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.



g) Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, misafirhane, spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek. *1*

h) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./14. md.) Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapılması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ve Bakanlar Kurulunca vergi muafiyeti tanınan vakıflar ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynî ve nakdî yardımda bulunmak, afete uğrayan bölgelerde konut ve sağlık tesisleri yapmak.

YASAKLAR

Madde 20 - Bu Kanuna göre kurulan sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişleri Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendika ve konfederasyonlar kamu makamlarından maddi yardım kabul edemez, siyasi partilerden maddi yardım alamaz ve onlara maddi yardımda bulunamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar siyasi partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşmazlar.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNETİME KATILMA

KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU

Madde 21 - (Değişik madde: 04/04/2012-6289 S.K./15.md.)

Kamu Personeli Danışma Kurulu, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu idareleri arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi, kamu personel mevzuatının ve kamu yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi, yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütülmesi, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanması ve kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler geliştirilmesi amacıyla; Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, en çok üyeye sahip üç konfederasyonun genel başkanı ile her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikasının başkanı ve Devlet Personel Başkanından oluşur. Kurula gündemde yer alan konulara göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yetkilileri de davet edilebilir.

28 inci maddede belirtilen toplu sözleşme konuları ile kurumsal konular dışında kalan ve kamu personel sistemini ilgilendiren genel nitelikli konular, Kurulda değerlendirilir.

Kurul, her yıl mart ve kasım aylarında toplanır. Kurulun sekretarya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür.

KURUM İDARİ KURULLARI

Madde 22 - Kurum düzeyinde kamu görevlilerinin çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında görüş bildirmek üzere, eşit sayıda kamu işveren vekili ile en



çok üyeye sahip sendikaca, üyeleri arasından belirlenen temsilcilerin katıldığı kurum idari kurulları oluşturulur. Bu kurullar yılda iki kez toplanır.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİ

Madde 23 - (Değişik madde: 04/04/2012-6289 S.K./16.md.)

İşyerlerinde 30 uncu madde uyarınca yapılan tespite göre kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika, işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir. İşyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar ise bir, 201-600 arasında ise en çok iki, 601-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebilir. Bu temsilcilerden biri ilgili sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcileri, işyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla işyerinden seçilir. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar.

Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da, bu Kanun kapsamına giren sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o işyerinden sendika işyeri temsilcisi belirleyebilirler.

Kamu işvereni, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini ya-



pabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar.

BEŞİNCİ KISIM

SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN GELİRLERİ, GİDERLERİ VE DENETİMİ

BİRİNCİ BÖLÜM: GELİR VE GİDERLER

GELİRLER

Madde 24 - Sendika ve konfederasyonların gelirleri;

- a) Üyelerinin ödeyecekleri üyelik ödentilerinden,
 - b) Bu Kanuna göre yapabilecekleri faaliyetlerden elde edilecek gelirlerden,
 - c) Bağış ve yardımlardan,
 - d) Mal varlığından elde edilen gelirlerden,
- oluşur.

Sendika ve konfederasyonlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyeti Devletinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlar hariç, dış kaynaklardan Bakanlar Kurulunun izni olmadıkça yardım ve bağış kabul edemezler.

Sendika ve konfederasyonlar tüm nakdi gelirlerini bankalara yatırmak zorundadırlar. Zorunlu giderler için kasalarında tutacakları azami nakit mevcudu tüzüklerinde gösterilir.

ÜYELİK ÖDENTİSİ

Madde 25 - (Değişik madde: 24/06/2004 - 5198 S.K./4. md.) *1*

Kamu görevlileri sendikasına, kamu görevlisinin ödeyeceği üyelik ödentileri, 14 üncü madde çerçevesinde doldurulan üyelik başvuru formu-



na ve sendika tüzüğünde belirtilen aylık ödenti tutarına göre kamu işverenince aylığından keşilerek beş gün içinde sendikaların banka hesaplarına yatırılır ve ödenti listesinin bir örneği ilgili sendikaya gönderilir. Kamu işvereni, sendikaya üye olan ve üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerinin listesini her ayın son haftasında, işyerinde herkesin görebileceği yerde (Ek ibare: 04/04/2012-6289 S.K./17.md.) ve kurumsal düzeyde duyurulabilecek diğer araçlarla ilan eder.

(Değişik fıkra : 01/07/2006 - 5538 S.K/14. mad) Aylık üyelik ödenti tutarı; kamu görevlisinin kadro ya da pozisyonuna bağlı ve her ay mütat olarak ödenmekte olan damga vergisine tâbi aylık brüt gelirleri toplamına, sendika tüzüğünde belirtilen oran uygulanmak suretiyle hesaplanır. Ödenti tutarı, 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi brüt gelirleri toplamının binde dördünden az, otuzda birinden fazla olamaz.

Sendika tüzüğüne, üyelik ödentisi dışında her ne ad altında olursa olsun, üyelere başka bir keşinti yapılmasını öngören hükümler konulamaz.

Sendika merkez genel kurul kararıyla üyelikten çıkarılan üyelerin isimlerinin sendikaca onbeş gün içinde işverene bildirilmesi zorunludur.

Konfederasyonlara üyelerince ödenecek ödenti miktarı, sendikaların ödenti tutarlarının yüzde beşinden aşağı olmamak üzere konfederasyonların genel kurullarınca belirlenir.

GİDERLER

Madde 26 - Sendika ve konfederasyonlar gelirleri tüzüklerinde belirtilen amaçları ve bu Kanunda gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar ve bağışlayamazlar.



Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar.

Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sayılan her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir ve bunlar hiçbir şekilde gider olarak işlem göremez.

Sendika şubeleri, sendika ve konfederasyonlar yardımlaşma sandıkları dışında, üyeleri, yöneticileri veya diğer kişi ve kuruluşlara borç para veremez ve elde ettikleri gelirleri dağıtamazlar.

Sendika ve konfederasyonların tutacakları defterler, tasdik şekli, kayıtların düzenlenme usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir. Muhasebe kayıtları bilanço esasına göre tutulur.

İKİNCİ BÖLÜM

DENETİM

İDARİ VE MALİ DENETİM

Madde 27 - Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişleri ile gelir ve giderleri ve bunlarla ilgili her türlü işlemlerin kanunlar ve ilgili diğer mevzuat ile tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı hususlarındaki idari ve mali denetim, denetleme kurulları ya da denetçiler tarafından yapılır. Denetimin esasları hakkında Sendikalar Kanununun 47 nci maddesine göre çıkarılan tüzük hükümleri uygulanır.

Sendikalar ve konfederasyonların yıllık hesapları 01/06/1989 tarihli ve 3568 sayılı Kanuna göre denetim yetkisi almış meslek mensupları tara-



fından denetlenerek, bağımsız denetim raporu hazırlanır. Bu raporlar genel kurula sunulur.

Sendika ve konfederasyonlar her hesap ya da bütçe dönemine ait bilanço ve hesaplarıyla çalışma ve denetleme raporlarını ait oldukları dönemi izleyen üç ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına; sendikalar ayrıca bağlı oldukları konfederasyona gönderirler.

ALTINCI KISIM

TOPLU GÖRÜŞME

BİRİNCİ BÖLÜM : GENEL HÜKÜMLER

TOPLU SÖZLEŞMENİN KAPSAMI

Madde 28 - (Değişik madde: 04/04/2012-6289 S.K./18.md.)

Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar.

Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayırım yapılamaz.

Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir.

8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhu-



riyeti Emekli Sandığı Kanununa göre aylık ödemekte olanların aylıklarının hesabında da toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayıları esas alınır. 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılık hali esas alınarak bağlanan yaşlılık, malullük veya ölüm aylıklarında yapılacak artışlar hakkında 5510 sayılı Kanunun 55 inci maddesinin ikinci fıkrası uygulanmaz ve bu aylıklar toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayılarındaki artış dikkate alınarak artırılır.

TOPLU SÖZLEŞMENİN TARAFLARI VE İMZA YETKİSİ

Madde 29 - (Değişik madde: 04/04/2012-6289 S.K./19.md.)

Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır.

Kamu İşveren Heyeti, Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve heyet başkanınca uygun görülen bakanlık temsilcileri ile Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı temsilcilerinden oluşur.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci,



ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur. Heyet Başkanı ve temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından onbeş gün önce konfederasyonlar tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Heyet Başkanlığı sıfatını haiz konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde Heyet Başkanlığı yetkisi, en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisi tarafından kullanılır. Her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek temsilcinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde aynı hizmet kolunda en fazla üyeye sahip ikinci sırada bulunan kamu görevlileri sendikası temsilcisi Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil edilir.

Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.

Bu madde hükümlerine göre toplu sözleşmenin imzalanan bölümlerine ilişkin Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.



İKİNCİ BÖLÜM

ÜYE SAYILARININ TESPİTİ VE TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ

ÜYE SAYILARININ TESPİTİ

Madde 30 - (Değişik madde: 24/06/2004 - 5198 S.K./5. md.) *1*

(Mülga fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./20.md.)

Sendika ve konfederasyonların üye sayılarının belirlenmesinde aşağıdaki esaslar uygulanır:

a) Kurumlarca yapılacak tespit;

Tespite ilişkin toplantıya kurumun işveren vekili ile tahakkuk memuru veya mali hizmetler birimi yetkilisi ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalardan birer temsilci katılır. Toplantı her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılır.

Bu Kanuna tabi olarak kurumda çalışan kamu görevlilerinin, 15 Mayıs tarihi itibarıyla listesi ile üyelerinden aidat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir liste, toplantıya katılanlarca değerlendirilir. Bu değerlendirmeden sonra, toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara göre toplam sayılarını belirten tutanak toplantıya katılan taraf-larca imzalanır. İmzalı tutanak, kamu işvereni ve sendikalarca mayıs ayının son iş gününe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Kurumların taşra teşkilatları, yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde düzenlenecek tutanakları kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere



15 Mayıs tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine gönderirler. Bu tutanaklar kurum merkezinde tarafların katılımı ile tek tutanak haline getirilir.

b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kurumlardan ve sendikalardan gelen müşterek imzalı listeler üzerinden yapılacak tespit;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kurumlarda çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile sendikalar itibarıyla üyelik kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak her yıl 15 Mayıs tarihi itibarıyla hizmet kollarındaki bütün kamu görevlileri sayısı ile hizmet kolundaki sendikaların üye sayılarını tespit eder. Buna göre kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam üye sayısını belirler ve sonuçları her yıl temmuz ayının ilk haftasında Resmi Gazetede yayımlar. *1*

(Ek fıkra: 04/04/2012-6289 S.K./20.md.) Sonuçların yayımı tarihinden itibaren beş işgünü içinde kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlarının üye sayılarının yanlışlığı iddiasıyla sendika ve konfederasyonlarca Ankara İş Mahkemesine itiraz edilebilir. Mahkeme itirazı onbeş gün içinde karara bağlar.

TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ

Madde 31 - (Değişik madde: 04/04/2012-6289 S.K./21.md.)

Toplu sözleşme görüşmeleri son rakamı tek olan yıllarda yapılır.

Kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme teklifleri Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi üyeleri, her bir hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme teklifleri ise Heyetin ilgili sendika temsilcisi üyesi tarafından



hazırlanır ve toplu sözleşme görüşmelerinin başlama tarihinden en az bir hafta önce Kamu İşveren Heyetine sunulmak üzere Devlet Personel Başkanlığına verilir. Toplu sözleşme görüşmelerinin başlangıcında Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, Devlet Personel Başkanlığına verilen talepler esas alınmak suretiyle genel ve hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme görüşme gündemini belirler. Toplu sözleşme görüşmeleri, genel ve hizmet kollarını ilgilendiren taleplerin topluca görüşülmesi suretiyle yürütülür. Birden fazla hizmet kolunu ilgilendiren hususlar, kamu görevlilerinin geneline yönelik konular arasında görüşülür.

Kamu İşveren Heyeti Başkanının belirleyeceği kurum temsilcileri ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin toplam sayısı onbeşi geçmemek üzere belirleyeceği temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerine teknik heyet olarak iştirak edebilirler.

Toplu sözleşme görüşmelerine, ağustos ayının ilk işgünü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil konfederasyonlara görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önceden bildirilen yerde başlanır. Toplu sözleşme süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dahil olmak üzere en geç ağustos ayının son işgünü tamamlanır. Hafta sonu tatil günleri hariç olmak üzere resmî tatil günlerine rastlayan günlerde toplu sözleşme görüşmelerine ara verilir. Toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesinde uygulanacak yöntem ve görüşme takvimi yönetmelikle düzenlenir.

Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda, kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal



haklara ilişkin bölüm ile her bir hizmet koluna özgü mali ve sosyal haklara ilişkin bölümlerden ve tek metinden oluşan toplu sözleşme veya toplantı tutanağı imzalanır. Toplu sözleşmeye kurumsal hiyerarşiyi bozacak ve aynı veya benzer unvanlı kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları arasında kurumlar arası dengesizliğe yol açacak hükümler konulamaz.

İmzalanan toplu sözleşme metinleri Resmî Gazetede yayımlanır.

Toplu sözleşme görüşmelerine katılmaya yetkili hiçbir konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanmasına rağmen tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurmaması halinde, kamu görevlilerine sonraki iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar genel hükümlere göre belirlenir.

MAHALLİ İDARELERDE SÖZLEŞME İMZALANMASI

Madde 32 - (Değişik madde: 04/04/2012-6289 S.K./22.md.)

27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisince, il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisince karar verilmesi halinde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı tutarını belirlemek üzere ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi



ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Yapılacak sözleşme, toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanır ve sözleşme süresi hiçbir şekilde izleyen mahalli idareler genel seçimi tarihini geçemez. Mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ay içerisinde de toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olmak üzere sözleşme yapılabilir. Bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

İlgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜM USULLERİ

UYUŞMAZLIK HALİ

Madde 33 - (Değişik madde: 04/04/2012-6289 S.K./23.md.)



Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren toplantı tutanağı, tutanağın kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri ilgili sendika temsilcisi ile Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından imzalanır.

Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağı imzalanamaması halinde Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulur.

Toplantı tutanağı imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilir.

Toplu sözleşme kapsamına girmeyen konulara ilişkin olarak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU

Madde 34 - (Değişik madde: 04/04/2012-6289 S.K./24.md.)

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;

a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Bakanlar Kurulunca Başkan olarak seçilecek bir üye,

b) Kamu İşveren Heyeti Başkanınca Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı



ve Devlet Personel Başkanlığından görevlendirilecek birer üye,

c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,

d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye,

e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye, olmak üzere onbir üyeden oluşur.

Kamu İşveren Heyeti Başkanınca görevlendirilen üyeler, konfederasyonlarca belirlenen üyeler ile öğretim üyeleri, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından iki hafta önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Başkan ve diğer üyeleri, toplu sözleşme görüşmeleri başlamadan önce belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanı ve her bir üyesi için aynı usul ve esaslar çerçevesinde birer yedek üye görevlendirilir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkanın çağrısı üzerine Başkan dahil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır. Mazereti nedeniyle toplantıya katı-



lamayacak üyelerin yerine yedekleri çağrılır. Çalışma programı, toplantı gündemi, toplantı veya tespit tutanağının inceleme usul ve esasları ile toplantıya ilişkin diğer hususlar Başkan tarafından belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, tarafların başvuru tarihinden itibaren beş gün içinde kararını verir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Karara katılmayan üyeler, ayrı ayrı veya birlikte, karşı oy şerhini ve gerekçesini tutanağa yazdırır.

Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme hükümlüdür.

Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmî Gazetede yayımlanır.

Her toplantı günü için toplantıya katılan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanına (5000), üyelere (4500) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda toplantı ücreti ödenir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun sekretarya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür. Toplu sözleşme görüşmeleri ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarına katılacak olanların ağırlama, konaklama, yolluk ve gündelikleri ile diğer her türlü giderleri Devlet Personel Başkanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

UYUŞMAZLIĞIN TESPİTİ, ÇÖZÜMÜ VE UZLAŞTIRMA KURULU

Madde 35 - (Mülga madde: 04/04/2012-6289



YEDİNCİ KISIM

ÇEŞİTLİ, GEÇİCİ VE SON HÜKÜMLER

BİRİNCİ BÖLÜM : ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN KATILMA VE BİRLEŞMESİ

Madde 36 - Genel Kurul kararıyla sendikaların başka bir sendikaya veya konfederasyonların başka bir konfederasyona katılması halinde katılan sendika veya konfederasyonun bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri katıldığı sendika veya konfederasyona kendiliğinden geçer.

Birleşen sendika veya konfederasyonların bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer.

Bu madde hükümleri gereğince katılan veya birleşen sendika ve konfederasyonların üyeleri, ayrı bir işleme gerek olmaksızın devralan veya yeni kurulan sendika veya konfederasyonun üyesi olurlar.

Birleşme ile ilgili diğer usul ve esaslar sendika veya konfederasyonların tüzüklerinde gösterilir.

KAPATMA

Madde 37 - Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika ve konfederasyon, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır.

Yukarıdaki fıkraya aykırı hareket eden sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlar hakkında 2908 sayılı Dernekler Kanununun 54 üncü maddesi uyarınca işlem yapılır. *1*



CEZA HÜKÜMLERİ

Madde 38 - (Değişik madde: 23/01/2008-5728 S.K./494.mad)

Bu Kanunun;

a) 20, 24 ve 26 ncı maddelerinde yer alan hükümlere aykırı hareket edenler, altı aydan bir yıla kadar hapis cezası,

b) 8, 14, 16 ve 17 nci maddelerinde yer alan hükümlere aykırı hareket eden kişiler, elli günden az olmamak üzere adlî para cezası,

ile cezalandırılır.

FAALİYETİN DURDURULMASINDA KAYYIM TAYİNİ

Madde 39 - Faaliyeti durdurulan sendika veya konfederasyonun mallarının idaresi, menfaatlerinin korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması, Medeni Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır.

FESİH, İNFİSAH VE KAPATMA HALİNDE MALLARIN DEVRİ

Madde 40 - Fesih, infisah ve kapatma hallerinde, mal varlıkları 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 46 ncı maddesindeki hükümler çerçevesinde tasfiye edilir.

Ancak, tasfiye sonucunda kalacak para ve mallar, ilgili sendika veya konfederasyonun tüzüğünde aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde Hazineye devredilir.

YÖNETMELİKLER

Madde 41 - Bu Kanunun uygulanması bakımından;



- a) Kurumların girecekleri hizmet kolları,
- b) Sendika ve konfederasyon üyeliklerine başvuru belgeleri ile çekilme bildirimlerinin şekli ve içereceği bilgiler,
- c) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./25. md.) Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun çalışma usul ve esasları, toplu sözleşme görüşmelerinin yapılma usul ve esasları ile bu Kanunun uygulanmasını göstermek üzere ihtiyaç duyulacak diğer hususlar,
- d) (Değişik bent: 04/04/2012-6289 S.K./25. md.) Sendika üye sayıları ve bunların bağlı oldukları konfederasyonların belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar,
- e) Sendika ve konfederasyonların tutacakları defterler, tasdik şekli ve kayıtların düzenlenme usul ve esasları,
- f) Uzlaştırma Kurulunun çalışması ve hizmetlerin yürütülmesine ilişkin usul ve esaslar,

Kanunun yayımı tarihinden itibaren dört ay içinde, kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının da görüşleri alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliklerle belirlenir.

UYGULAMANIN İZLENMESİ

Madde 42 - Bu Kanunun uygulanmasında;

- a) Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının kuruluşu, yetkili organlarının oluşumu ve bu organların çalışma usulleri ile görevleri, sendika ve konfederasyonların tüzel kişi olarak hak ve yükümlülükleri ve faaliyetleri gibi konularda



karşılaşılacak sorunları gidermeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

b) Personel konularına ilişkin olarak karşılaşılabilecek sorunları Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerini alarak gidermeye Devlet Personel Başkanlığı, Yetkilidir.

Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı yukarıda belirtilen hususlar ile ihtiyaç duyulacak diğer hususlarda bu kurumlardan birinin talebi üzerine ortak çalışma yapabilirler. Bu çalışmalara Kamu Personeli Danışma Kuruluna temsilci gönderen kamu görevlileri sendikaları konfederasyonunun temsilcileri de davet edilir.

DiĞER KANUNLARIN UYGULANMASI

Madde 43 - Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2908 sayılı Dernekler Kanunu, 743 sayılı Türk Medeni Kanunu ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacaklar hakkında kamu görevlilerinin tabi oldukları personel kanunlarının ilgili hükümleri uygulanır. *1*

DEĞİŞTİRİLEN KANUN HÜKMÜ

Madde 44 - 11/04/2001 tarihli ve 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanununun 2 nci maddesinde yer alan "Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, ..." ibaresinden sonra gelmek üzere "kamu görevlileri adına en çok üyeye sahip konfederasyonu.." ibaresi eklenmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

GEÇİCİ VE SON HÜKÜMLER

ÖDENEK TAHSİSİ

Geçici Madde 1 - Bu Kanun gereğince yapılacak harcamalar için Maliye Bakanlığı bütçesinin transfer tertibinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bütçesinin ilgili tertiplerine yeterli miktarda ödenek aktarılır.

KADRO TAHSİSİ

Geçici Madde 2 - Bu Kanunla getirilen hizmetlerin yürütülebilmesi için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkez teşkilatında kullanılmak üzere ekli (1) sayılı cetvelde yer alan kadrolar ihdas edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye bağlı cetvellerin adı geçen Bakanlığa ait bölümüne eklenmiştir.

Geçici Madde 3 - Bu Kanunun yürürlüğe girmesini müteakip kurulacak sendikalardan üye sayıları, ulaşım hizmetleri, bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri ile bankacılık ve sigorta hizmetleri hizmet kollarında 1500, enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri ile tarım ve ormancılık hizmetleri hizmet kollarında 3000, basın yayın ve iletişim hizmetleri ile yerel yönetim hizmetleri hizmet kollarında 4000, büro hizmetleri ile sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kollarında 10 000, eğitim, öğretim, bilim ve kültür hizmetleri hizmet kolunda 18 000 ve daha fazla olduğu ve konfederasyonlardan kendi içindeki sendikalarda bulunan kamu görevlisi üye sayısı 35 000 ve daha fazla olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenerek Resmi Gazetede yayımlananlar bakımından, bu Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan yüzde beş oranı, 2002 yılında toplu görüşme yapmaya yetkili kamu gö-



revlileri sendikaları ve bu sendikaların bağlı oldukları konfederasyonlar belirleninceye kadar geçecek süre içinde uygulanmaz.

Yukarıdaki fıkra uyarınca Resmi Gazetede yayımlanacak belirlemeden sonra ilgililerin aylıksız izinli geçen sürelerine ilişkin aylık ve özlük hakları kendilerine ödenir.

Geçici Madde 4 - Konusu suç teşkil etmemek ve kesinleşmiş bir yargı kararına müstenit olmamak üzere, bu Kanunun yayımı tarihine kadar, memur temsilcileri ile toplu iş sözleşmesi akdetmeleri nedeniyle kamu görevlileri haklarında idari, mali veya adli takibat yapılmaz, başlatılanlar işlemden kaldırılır.

Geçici Madde 5 - Bu Kanunun 41 inci maddesinin (a), (b) ve (e) bentlerinde belirtilen yönetmelikler, Kanunun yürürlüğe girmesini izleyen otuz gün içinde yürürlüğe konulur.

Geçici Madde 6 - Bu Kanunun yayımı tarihinde faaliyette bulunan kamu görevlileri kuruluşları, bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren sekiz ay içinde;

a) Mevcut tüzüklerine göre olağanüstü genel kurullarını yaparak, tüzük ve örgütlenmelerini bu Kanun hükümlerine göre düzenlemek,

b) Yeni örgüt ve tüzüklerine göre ilk olağan genel kurullarını da yapmak zorundadırlar.

Belirlenen süre içerisinde, bu Kanuna uygun olarak yeni tüzüklerini düzenlememiş ve ilk olağan genel kurullarını yapmamış kuruluşlar bu Kanunda tanımlanan sendikaların hak ve yetkilerini kullanamazlar.

c) Bu Kanunun yayımından sonra tüzüklerini bu Kanuna uyduran sendikalar tüm üyelik bel-



gelerini bu Kanuna göre çıkarılacak yönetmelik hükümlerine uygun olarak yeniden düzenleyerek birer örneğini olağan genel kurul tarihinden itibaren iki ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göndermek zorundadırlar.

d) Hizmet kollarına göre yetkili sendikalar belirleninceye kadar oran şartı aranmaksızın üyelik aidatlarının kaynaktan kesilmesine devam edilir.

Geçici Madde 7 - Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren faaliyette bulunan kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyon yöneticilerinin yetkili sendikalar belirlenene kadar özlük haklarının ödenmesine devam edilir.

Geçici Madde 8 - Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kurulu bulunan kamu görevlileri sendikaları, genel kurul kararı ile mal varlıklarını, hak ve borçlarını her hangi bir sendika, konfederasyon veya Bakanlar Kurulunca kamu yararına çalıştığı belirlenen kuruluşlara üç ay içerisinde devredebilirler. Devir ve intikal işlemleri her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

Geçici Madde 9 - (Ek madde: 24/06/2004 - 5198 S.K./7. md.)

2004 yılı için;

a) 30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen tespit, 15 Temmuz 2004 tarihi itibarıyla gerçekleştirilerek 20 Temmuz 2004 tarihine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

b) 30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (b) bendi gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacak tespit ise 30 Ağustos 2004 tarihine kadar Resmi Gazetede yayımlanır.



c) 32 nci maddenin birinci fıkrasındaki “Ağustos ayının onbeşinci günü”, “Eylül ayının onbeşinci günü” olarak uygulanır.

TÜZÜK DEĞİŞİKLİĞİ

Geçici Madde 10 - (Ek madde : 01/07/2006 - 5538 S.K/15.mad)

İlgili sendika tüzüklerinde bu maddenin yayımından önce farklı yöntemlerle belirlenmiş olan ödenti tutarları, ilk genel kurulda tüzük değişikliği yapılmak kaydıyla, sendika yönetim kurulu tarafından bu maddenin yayımı tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu Kanuna uygun olarak yeniden düzenlenir ve Maliye Bakanlığına bildirilir; bildirim tarihini takip eden aybaşından itibaren üyelik ödentilerinin hesaplanmasında uygulanır.

Geçici Madde 11 - (Ek madde: 04/04/2012-6289 S.K./27.md.)

2012 ve 2013 yıllarına ilişkin mali ve sosyal hakları belirlemek üzere yapılacak toplu sözleşme görüşmelerine, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir ay içerisinde başlanır. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet üyelerinin bildirim, toplu sözleşme tekliflerinin verilmesi ve görüşmelerin başlama tarihinin bildirim ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu üyelerinin belirlenmesine ilişkin 29, 31 ve 34 üncü maddelerde öngörülen süreler dikkate alınmaz. Bu toplu sözleşme görüşmelerine katılacak sendika ve konfederasyonların belirlenmesinde 7/7/2011 tarihli ve 27987 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2011 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ hükümleri esas alınır.



Geçici Madde 12 - (Ek bent: 04/04/2012-6289 S.K./28.md.)

30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen tespit 2012 yılı için 15 Haziran 2012 tarihi esas alınarak gerçekleştirilir ve en geç 29 Haziran 2012 tarihine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Aynı fıkranın (b) bendi uyarınca yapılacak tespit ise 15 Haziran 2012 tarihi esas alınarak yapılır ve 10 Ağustos 2012 tarihine kadar Resmî Gazetede yayımlanır.

Geçici Madde 13 - (Ek madde: 04/04/2012-6289 S.K./29.md.)

41 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen yönetmelik bir ay içinde yürürlüğe konulur.

Geçici Madde 14 - (Ek madde: 04/04/2012-6289 S.K./30.md.)

15/3/2012 tarihinden önce 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi kapsamındaki idareler ile ilgili sendikalar arasında toplu iş sözleşmesi, toplu sözleşme, sosyal denge sözleşmesi ve benzeri adlar altında imzalanan sözleşmelerin uygulanmasına, söz konusu sözleşmelerde öngörülen sürelerin sonuna kadar devam edilebilir. Anılan sözleşmelerin uygulanmasına devam edildiği dönem için 32 nci madde hükümleri çerçevesinde ayrıca sözleşme yapılamaz. Söz konusu sözleşmeleri 31/12/2015 tarihinden önce sona eren veya mevcut sözleşmeleri bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra karşılıklı olarak feshedilen kapsama dahil idareler, sözleşmelerinin sona eriş veya fesih tarihini izleyen bir ay içinde sözleşmelerin sona erdiği veya feshedildiği tarih ile bu Kanunda



öngörülen toplu sözleşme dönemi sonuna kadarki dönemle sınırlı olmak üzere üçüncü fıkra hükümleri dikkate alınmaksızın 32 nci madde hükümleri çerçevesinde sözleşme yapabilir. Ancak 32 nci madde uyarınca toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarın, unvanlar itibarıyla ilgili personele söz konusu sözleşmeler uyarınca yapılmakta olan ortalama aylık ödemenin altında kalması halinde; üçüncü fıkra hükümleri dikkate alınmaksızın 32 nci madde hükümleri esas alınarak 31/12/2015 tarihine kadar uygulanabilecek sözleşmelerde bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte uygulanan sözleşme uyarınca unvanlar itibarıyla ilgili personele ödenen ortalama aylık tutar tavan olarak esas alınabilir. Bu şekilde yapılacak ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

Konusu suç teşkil etmemek ve kesinleşmiş bir yargı kararına müstenit olmamak kaydıyla, 15/3/2012 tarihine kadar, memur temsilcileri ile toplu iş sözleşmesi akdederek veya başka bir tasarrufla bulunarak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi kapsamındaki idarelerde çalışan kamu personeline her ne ad altında olursa olsun ek ödemede bulunmaları nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali takibat ve yargılama yapılamaz, başlatılanlar işlemden kaldırılır.

Madde 45 - Bu Kanun yayımını takip eden 30 uncu günün sonunda yürürlüğe girer.

Geçici Madde 14 - (Ek madde: 04/04/2012-6289 S.K./30.md.)

15/3/2012 tarihinden önce 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi kapsamındaki idareler ile ilgili sendikalar arasında toplu iş sözleşmesi, toplu sözleşme, sosyal



denge sözleşmesi ve benzeri adlar altında imzalanan sözleşmelerin uygulanmasına, söz konusu sözleşmelerde öngörülen sürelerin sonuna kadar devam edilebilir. Anılan sözleşmelerin uygulanmasına devam edildiği dönem için 32 nci madde hükümleri çerçevesinde ayrıca sözleşme yapılamaz. Söz konusu sözleşmeleri 31/12/2015 tarihinden önce sona eren veya mevcut sözleşmeleri bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra karşılıklı olarak feshedilen kapsama dahil idareler, sözleşmelerinin sona eriş veya fesih tarihini izleyen bir ay içinde sözleşmelerin sona erdiği veya feshedildiği tarih ile bu Kanunda öngörülen toplu sözleşme dönemi sonuna kadarki dönemle sınırlı olmak üzere üçüncü fıkra hükümleri dikkate alınmaksızın 32 nci madde hükümleri çerçevesinde sözleşme yapabilir. Ancak 32 nci madde uyarınca toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarın, unvanlar itibarıyla ilgili personele söz konusu sözleşmeler uyarınca yapılmakta olan ortalama aylık ödemenin altında kalması halinde; üçüncü fıkra hükümleri dikkate alınmaksızın 32 nci madde hükümleri esas alınarak 31/12/2015 tarihine kadar uygulanabilecek sözleşmelerde bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte uygulanan sözleşme uyarınca unvanlar itibarıyla ilgili personele ödenen ortalama aylık tutar tavan olarak esas alınabilir. Bu şekilde yapılacak ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

Konusu suç teşkil etmemek ve kesinleşmiş bir yargı kararına müstenit olmamak kaydıyla, 15/3/2012 tarihine kadar, memur temsilcileri ile toplu iş sözleşmesi akdederek veya başka bir tasarrufta bulunarak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi kapsamındaki idarelerde çalışan kamu personeline her ne ad



altında olursa olsun ek ödemede bulunmaları nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali takibat ve yargılama yapılamaz, başlatılanlar işlemde kaldırılır.

Madde 45 - Bu Kanun yayımını takip eden 30 uncu günün sonunda yürürlüğe girer.

YÜRÜTME

Madde 46 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

KANUNA İŞLENEMEYEN HÜKÜMLER

24/06/2004 TARİH VE 5198 SAYILI KANUNUN GEÇİCİ MADDELERİ

Geçici Madde 1 - Bu Kanun çerçevesinde çıkarılacak yeni yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar, mevcut yönetmeliklerin 4688 sayılı Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

Geçici Madde 2 - 4688 sayılı Kanunun 18 inci maddesine göre, konfederasyonların ve sendikaların yönetim kurulu üyelerinin, bu Kanunun yayımı tarihinden önceki sendikal faaliyetleri ve aylıksız izinleri ile ilgili olarak idari ve mali takibat yapılamaz, başlatılmış olanlar işlemde kaldırılır.

Geçici Madde 3 - Bu Kanunun yayımı tarihinden önce, 4688 sayılı Kanunun 31 inci maddesi uyarınca açılmış bulunan davalar işlemde kaldırılır.



Kaynaklar

KESK, İşyeri Örgütlülüğünün Önemi ve Temsilcilerin Rolü, KESK yayınları

Dr. Erkan AYDOĞANOĞLU, Sendikalar ve İşyeri Örgütlenmesi, Kültür Sanat Sen yayınları.

