

4 C NEDİR
VE
DEVİR AŞAMASINDA
SONRASINDA
YASAL HAKLARIMIZ

TES-İŞ
İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE
YÖNETİM KURULU

SENDİKA KURMA HAKKI

ANAYASA -MADDE 51-

Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.

Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

SENDİKAL HAKLARIN KULLANILMASININ ENGELLENMESİ

TÜRK CEZA KANUNU -MADDE 118 –

(1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasın hükmolunur.

İŞYERİNİN VEYA BİR BÖLÜMÜNÜN DEVRİ

4857 SAYILI KANUN -MADDE 6 -

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz.

HİSSE SATIŞ SÖZLEŞMESİ –MADDE 6-

3 - ALICI, ŞİRKET DE çalışan 4857 sayılı İş Kanununa tabi personelin, kanunlardan ve Toplu İş Sözleşmelerinden doğan haklarının korunacağını, kıdem tazminatlarının ve diğer tüm haklarının şirket tarafından ödeneceğini kabul ve taahhüt eder.

6 – ALICI, ŞİRKETİ devir aldığı tarihten itibaren üç (3) yıl süreyle, ŞİRKET tarafından devir tarihi itibarıyla istihdam edilmekte olan 4857 Sayılı İş Kanununa tabi personel sayısını (EK-6) % 95 (YÜZDE DOKSANBES) in altına düşmeyecek şekilde muhafaza etmeyi kabul ve taahhüt eder.

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ

6356 SAYILI KANUN -MADDE 25 –

(1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.

Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

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

(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanununun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle

Feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanununun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

4857 SAYILI KANUN -MADDE 22-

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esash bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

YÜRÜRLÜKTEKİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

MADDE 70 - İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

a) Her işçinin iş sözleşmesindeki görev unvanında, iş sözleşmesindeki görev unvan değişmiş ise, halen ifa ettiği görev unvanında ve görevinin gerektirdiği işte çalıştırılması asıldır.

Ancak, gerektiği takdirde, işçilerin yevmiyesinde ve is değer derecesinde bir indirim yapılmamak kaydıyla işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici olarak İşveren tarafından görevlendirilmeleri

mümkündür. Geçici iş değişiklikleri (zorunlu haller hariç) işçinin rızası dışında yılda 3 (üç) aydan fazla olamaz.

Daimi iş değişikliklerinde prensip olarak işçinin rızasının alınması şarttır. Ancak işin gerekli ve zorunlu kılması halinde rıza aranmaz. Bu takdirde daimi iş değişiklikleri aynı iş değer derecesinde yapılabilir ve ihtiyaç duyulan görev için uygun nitelikliler arasından istekli olanlara öncelik tanınır.

ÜCRETEN İNDİRİM YAPILAMAYACAK HALLER

4857 SAYILI KANUN -MADDE 62-

Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI

4857 SAYILI KANUN -MADDE 18 –

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL

4857 SAYILI KANUN -MADDE 19 –

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

YÜRÜRLÜKTEKİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

MADDE 152 - KOVUŞTURMA VE İŞYERİ DİSİPLİN KURULU:

İşçilerin suç sayılan fiilleri sebebiyle haklarında ihtardan işten çıkarmaya kadar (işten çıkarma dâhil) karar vermeye yetkili organ İşyeri Disiplin Kuruludur.

Kendisine bağlı servis, ekip veya ünite de bir disiplinsizlik olayı vuku bulduğuna muttali olan ilk iş amiri, keyfiyeti öğrendiği tarihten itibaren (7) işgünü içinde bağlı bulunduğu amir kanalıyla ilgili müdürlüğe yazılı olarak bildirmek zorundadır. İlgili Müdürlük de kendisine bildirilen disiplin olayı hakkında bildirim tarihinden itibaren (10) işgünü içinde disiplin kovuşturması açtırmakla yükümlüdür. **Aksi halde cezalandırılma hakkı ortadan kalkar.**

FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ VE USULÜ

4857 SAYILI KANUN -MADDE 20 –

İş sözleşmesi feshedilen işçi, feshin bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile feshin bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI

4857 SAYILI KANUN -MADDE 21-

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan feshin geçerli bir feshin sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraya hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

4 C NEDİR

Anayasa Anayasa nın 128. maddesi maddesi kapsamında belirtilen belirtilen memur ve diğer **Kamu görevlileri kavramı dışında kalan, sözleşme ile çalıştırılan İşçi de olmayan**, kendine özgü istisnai bir istihdam türüdür

657 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasında; **bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna** Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve **işçi sayılmayanlar şeklinde tanımlanmıştır.**

KİMLER, NASIL, BAŞVURUR?

Özelleştirme programında çalışanlardan işletmelerin özelleştirilmesi sonrası çalışmaya devam eden ve özelleştirme tarihinden itibaren en geç altı ay içinde **özel sektör tarafından sözleşmeleri feshedilenler** 60 gün içerisinde içerisinde de bizzat veya kuruluşları aracılığıyla, Özelleştirme İdaresi Başkanlığına başvururlar.

İLTERCİHİ

Geçici personel ilk atamada; öncelikle tercih ettikleri illerde, bu illerde istihdamlarının mümkün olmaması hâlinde diğer illerde istihdam edilir.

ÜCRETLER

01/01/2013 tarihi itibarıyla öğrenim durumuna göre net ücreti;

Yükseköğrenim mezunlar mezunları için	: 1.245 TL
Lise ve dengi okul mezunları için	: 1.139 TL
İlköğretim mezunları için	: 1.032 TL

KİMLER 2 NCİ KEZ BAŞ VURAMAZ

- Daha önce hak sahibi olduğu halde süresi içerisinde başvuru yapmayanların,
- Atama teklifi yapılanlardan göreve başlamayanların,
- **Göreve başlamakla birlikte sözleşmesi feshedilenlerin,**
- Kendi isteğiyle sözleşmesini feshedenlerin,
- Geçici personel olarak atama teklifi yapılarak bir kamu kurumunda göreve başlamasını müteakip sözleşmesini feshederek başka bir kamu kuruluşunda işçi olarak istihdam edilen ve çalıştığı kuruluş özelleştirme program ve kapsamına alınanların,

ikinci kez geçici personel (4/C) olarak istihdam edilmeleri mümkün bulunmamaktadır.