

**DEVİR AŞAMASINDA
VE
DEVİR SONRASINDA

ANAYASA
TÜRK CEZA KANUNU
6356 SAYILI SENDİKALAR KANUNU
4857 SAYILI İŞ KANUNU
4046 SAYILI KANUN
DEVİR SÖZLEŞMESİNE GÖRE
HAKLARIMIZ**

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.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

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

Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

HİSSE SATIŞ SÖZLEŞMESİNDE ÇALIŞANLARLA İLGİLİ HÜKÜMLER

HİSSE SATIŞ SÖZLEŞMESİ -MADDE 6-

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

4- Alıcı, Şirketin Özelleştirilmesi sonrasında iş sözleşmeleri sona erdirilen işçilerden 20.10.2004 tarihli resmi gazete de yayınlanan 03.05.2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Yürürlüğe konulan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak olan işçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar" çerçevesinde başvuruda bulunanların, bu başvurularının ŞİRKET tarafından gecikmeksizin İDARE ye intikal ettirileceğini kabul ve taahhüt eder.

6- ALICI, ŞİRKET i devir aldığı tarihten itibaren 3 (üç) yıl süreyle, ŞİRKET tarafından devir tarihi itibariyle 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.

Sözleşmenin imzalanmasını müteakip, ölen, emekli olan veya kendi isteğiyle işten ayrılan işçiler (bu durumlara ilişkin gerekli belgelerin İDAREYE sunulması şartıyla) yukarıda ALICI tarafından taahhüt edilen personel sayısının hesabında dikkate alınmayacaktır.

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.**

6356 SAYILI KANUN

MADDE 18 ÜYELİK AIDATI

(2) Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.

(3) Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür.

MADDE 39 TOPLU İŞSÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

(1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

(2) Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

(3) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

(4) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

(5) Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.

(6) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

(7) Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

(8) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.

6356 SAYISI SENDİKALAR VE T.İ. S KANUNU

MADDE 36 – TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

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

(2) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

MADDE 37 – TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK

(1) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.

(2) Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır.

(3) Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır.

MADDE 38 -İŞYERİNİN VEYA BİR BÖLÜMÜNÜN DEVRİ-

(1) İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

(2) Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.

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 cezasına hükmolunur.

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 Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 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 Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

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.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

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.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

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. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ VE USULÜ

4857 SAYILI KANUN -MADDE 20 -

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

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 ödemededen 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 fesih geçerli bir fesih 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.

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 esaslı 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.

İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

4857 SAYILI KANUN -MADDE 29 -

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkraya uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

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.

4 C YE BAŞVURMA ŞARTI

20 Ekim 2004 Tarihli Resmi Gazete
Sayı: 25619
Karar Sayısı : 2004/7898

Madde 1 – 4046 sayılı Kanun gereğince yapılan özelleştirme uygulamaları çerçevesinde kuruluşların (iştirakler hariç) özelleştirilmesi neticesinde sermayelerindeki kamu payının %50'nin altına düşmesi veya bu kuruluşların küçültülmesi, devredilmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiyesi halinde veya diğer nedenlerle, İş Kanunu hükümlerine tabi daimi veya geçici işçilerden (kapsam dışı personel hariç) **İŞ AKDİ FESHEDİLENLERDEN**; müracaat tarihi itibarıyla herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı almaya hak kazanamayıp, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin 1, 4, 5, 6 ve 7 nci alt bentlerinde yer alan genel şartları taşıyanlar, **iş akitlerinin kamu tarafından feshedilmesini müteakip 60 gün içerisinde kuruluşları kanalıyla Özelleştirme İdaresi Başkanlığına bildirmeleri halinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası kapsamında, kamu kurumlarının ilgililerle yapacakları hizmet sözleşmelerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, her halükarda bir mali yıl içinde on ayı geçmeyecek şekilde Devlet Personel Başkanlığı kanalıyla istihdam edilirler.**

Özelleştirme programındaki kuruluşlarda çalışanlardan, işletmelerinin özelleştirilmesi sonrasında, bu işletmelerde çalışmaya devam eden ve özelleştirme tarihinden itibaren en geç altı ay içinde **İŞ AKİTLERİ ÖZEL SEKTÖR TARAFINDAN FESHEDİLENLER DE** bu maddedeki şartlar ve esaslar çerçevesinde istihdam edilirler. **BU TÜRDE PERSONELİN BU HAKTAN YARARLANABİLMESİ İÇİN, İŞ AKİTLERİNİN FESHEDİLMESİNİ MÜTEAKİP 60 GÜN İÇİNDE BİZZAT VEYA ÇALIŞTIKLARI ŞİRKET KANALIYLA** EK-1'de yer alan formla **ÖZELLEŞTİRME İDARESİ BAŞKANLIĞINA MÜRACAAT ETMELERİ GEREKMEKTEDİR.**

İŞ KAYBI TAZMİNATI ÖDENMESİ

4046 SAYILI KANUN -Madde 21-

(Değişik fıkra: 03/07/2005-5398/7 md.) Bu Kanuna göre özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların (iştirakler hariç) özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle; bu kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan iş sözleşmeleri tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenir.

(Değişik cümle: 03/07/2005-5398/7 md) İş kaybı tazminatı, günlük net asgari ücretin iki katıdır. Bu madde kapsamına girenlerden, hizmet akdinin sona erdiği tarihte aynı işveren ile hizmet akdi kesintisiz en az; **550 günden beri**

devam edenlere 90 gün, 1100 günden beri devam edenlere 120 gün, 1650 günden beri devam edenlere 180 gün, 2200 günden beri devam edenlere 240 gün süre ile iş kaybı tazminatı verilir. Söz konusu tazminat ve diğer hizmetlerden yararlanmaya hak kazananların, bu tazminat ve hizmetlerden yararlanabilmesi için, hizmet akitlerinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde Türkiye İş Kurumuna başvuruları zorunludur. Türkiye İş Kurumu hak sahiplerinin başvurularını müteakip, gerekli incelemeyi en geç 30 gün içinde sonuçlandırarak iş kaybı tazminatına hak kazanıldığını tespit etmesi halinde hizmet akitlerinin feshi tarihinden geçerli olmak üzere, inceleme ve buna ilişkin işlemlerin sonuçlanmasından itibaren 10 gün içinde iş kaybı tazminatını aylık olarak ödemeye başlar[6].

Bu maddede öngörülen şekilde hizmet akitleri sona erenlerden; hizmet akitlerinin sona erme tarihi itibarıyla 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri gereğince hizmet ve prim ödeme sürelerine göre yaşlılık aylığına hak kazananlar iş kaybı tazminatı ve diğer hizmetlerden yararlanamazlar. İş kaybı tazminatı ve diğer hizmetlerden yararlananların, işe yerleştirilmeleri veya kendilerinin iş bulmaları halinde ödenmekte olan tazminata ve diğer hizmetlere ilişkin hakları sona erer. İş kaybı tazminatının verilmesi ve diğer hizmetlerin sağlanmasına ilişkin usul ve esaslar; İdare ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü arasında yapılacak protokolle belirlenir.

İş kaybı tazminatının fiilen ödendiği sürelerle ait sosyal güvenlik kuruluşları kesintileri Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne ayrıca hak sahipleri adına bu madde gereğince açılacak hesaptan ilgili kurumlara ödenir.

GEÇİCİ PERSONELİN İSTİHDAM EDİLECEĞİ KURUMLAR

Kurum Adı	Adedi	Sözleşme Süresi
AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI	50	2013 Yılı
ADALET BAKANLIĞI	4.500	2013 Yılı
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI	750	2013 Yılı
BİLİM, SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI	100	2013 Yılı
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI	200	2013 Yılı
ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI	600	2013 Yılı
ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLAR BAKANLIĞI	50	2013 Yılı
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI	50	2013 Yılı
GIDA, TARIM VE HAYVANCILIK BAKANLIĞI	3.500	2013 Yılı
GÜMRÜK VE TİCARET BAKANLIĞI	300	2013 Yılı
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI	4.500	2013 Yılı
KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI	1.000	2013 Yılı
MALİYE BAKANLIĞI	1.500	2013 Yılı
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI	15.000	2013 Yılı
MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI	50	2013 Yılı
ORMAN VE SU İŞLERİ BAKANLIĞI	1.000	2013 Yılı
SAĞLIK BAKANLIĞI	1.000	2013 Yılı
ULAŞTIRMA, DENİZCİLİK VE HABERLEŞME BAKANLIĞI	500	2013 Yılı
DANIŞTAY BAŞKANLIĞI	100	2013 Yılı
YARGITAY BİRİNCİ BAŞKANLIĞI	150	2013 Yılı
DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI	50	2013 Yılı
GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI	800	2013 Yılı
TÜRKİYE HALK SAĞLIĞI KURUMU BAŞKANLIĞI	1.500	2013 Yılı
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU BAŞKANLIĞI	2.500	2013 Yılı
BASIN-YAYIN ENFORMASYON GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	100	2013 Yılı
DEVLET SU İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	250	2013 Yılı
KARAYOLLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	250	2013 Yılı
ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	1.500	2013 Yılı
SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	150	2013 Yılı
TAPU VE KADASTRO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	1.250	2013 Yılı
YÜKSEK ÖĞRENİM KREDİ VE YURTLAR KURUMU GN. MD.	250	2013 Yılı
ÜNİVERSİTELER	3.500	2013 Yılı
TOPLAM	47.000	

NOT

TOPLAM 47.000 KİŞİ 2013 YILINDA ALINACAK KİŞİ SAYISI DEĞİL
DAHA EVVEL ALINANLARLARIN TAMAMLANACAĞI SAYIDIR

GEÇİCİ PERSONELİN GÖREV YERİ

Geçici Personel, her yıl yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararının ekindeki kamu kurum ve kuruluşlarının;

a) Merkez ve Taşra Teşkilatları

b) Kamu İktisadi teşebbüsleri hariç olmak üzere bağlı ve ilgili kuruluşlarında istihdam edilebilir

İL TERCİHİ

Geçici personel ilk atamada, öncelikle tercih ettiği illerde, bu illerde istihdamlarının mümkün olmaması halinde diğer illerde istihdam edilirler

ÜCRETLER

Yeni işe başlayan bir geçici personelin 01/01/2013 tarihi itibariyle öğrenim durumuna göre net ücreti;

Yüksek Öğrenim Mezunları için : 1.245 TL

Lise ve Dengi Okul mezunları için : 1.139 TL

İlk Öğretim Mezunları için : 1.032 TL