

**SENDİKAL FAALİYET:** Sendikal bir sebeple iş sözleşmesinin feshi halinde işçi 4857 sayılı kanunun 20-21. maddelerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş güvencesine dahil olsun veya olmasın herkes sendikal sebeple çıkarıldığını iddia ederek işe iade davası açabilir.

Bir işçinin deneme süresi içerisinde sendikal sebeplerle işten çıkarılmış olması, 6 ayı dolduğu için işe iade davası açamayacağı anlamına gelmez. Yeni düzenlemeye göre herkes sendikal sebeple işe iade davası açma hakkına sahiptir.

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Toplu iş sözleşmeleri işçi sendikalarıyla yapılır. İşçi tarafında mutlaka bir işçi sendikası olur. İşveren tarafında işveren sendikası olabileceği gibi, sendika üyesi olmayan işveren de olabilir. Toplu iş sözleşmesinin amacı, kanunda yer alan asgari hükümleri işçi lehine, işveren aleyhine yukarıya doğru çıkarmaktır. Amaç daha üstün bir takım haklar almaktır. Toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünün konusunu, işçinin çalışma şartlarına ilişkin olarak parasal veya parasal olmayan şeyler oluşturur.

Toplu iş sözleşmelerinde getirilen hükümlerin kanuna aykırı olması mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesi yapılan yerlerde işçinin kanunu artık toplu iş sözleşmeleridir. Dernek veya konfederasyon toplu iş sözleşmesi tarafı olamaz. Mutlaka işçi sendikaları tarafından yapılmalıdır.

Toplu iş sözleşmesi olan yerlerde işçi çıkarırken sözleşme hükümlerine uygun hareket edilmelidir. Toplu sözleşmeye uyulmadığında işçi işe iade davası açarsa mahkeme, fesih sebebi geçerli

mi diye bakmadan önce, toplu sözleşme ile getirilmiş prosedüre uygun mu diye bakar. Uyulmamışsa feshi haksız ve geçersiz sayar.

Kidem tazminatı miktarı toplu sözleşmelerle artırılabilir. Normalde 30 günlük ücret tutarıdır fakat toplu sözleşmeyle daha da yükseltilebilir.

Kanundaki sınırların altına inmemek kaydıyla işçi ve işverenle ilgili herşey toplu sözleşmeye konulabilir.

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI:

İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için 2 tane baraj vardır. Öncelikle sendikanın kurulduğu işkolunda en az %1 oranında üyeye sahip olması gerekir. İkinci olarak da toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyerinde işçilerin yarısından fazlasına yani çoğunluğuna sahip olması gerekiyor.

Aynı işverene ait aynı iş kolunda birden fazla işyeri varsa burada yapılan toplu sözleşmeye işletme toplu sözleşmesi denir. Bir işverene ait tek işyerinde yapılan toplu iş sözleşmesine de işyeri toplu iş sözleşmesi denir.

Aynı işverene ait birden fazla işyeri varsa ve burada toplu iş sözleşmesi yapılacağı zaman yapılacak sendikanın işletmenin bütününde en az %40 oranında çoğunluğa sahip olması şartı vardır. Çoğunluk belirlenirken, bütün işyerlerinin toplamındaki üye sayısı esas alınır. Toplamda %40 çoğunluğa sahipse burada toplu iş sözleşmesi yapılabilir. İşletmedeki işçi sayısına işverenin bordrosunda görünen herkes dahil, genel müdür harihtir.