**4857 sayılı İş Kanunu ile Toplu İş Sözleşmelerinin**

**Uygulanmasındaki aksaklıkların giderilmesi**

Orman ve Su İşleri Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğüne bağlı **“50 den fazla işçi çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi”** konusunda yapılan uygulamalarla ilgili olarak işyerlerinizde 1975 - 2004 döneminde 14 Ad. Toplu İş Sözleşmesi bağıtlamış olan Türkiye Orman İşçileri Sendikası olarak işyerlerinizdeki uygulamalarda tespit ettiğimiz aksaklıklar aşağıdadır.

1 - Yıllardan beri sürekli olarak işyerlerinizde çalışıp hizmet sözleşmesi “ belirsiz süreli iş sözleşmesi ” haline dönüşerek müktesep hak oluşturan daimi / kadrolu işçilerle yeni tip bir belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmak istenmektedir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 1 inci maddesine göre **Sözleşme, Tarafların iradelerini karşılıklı ve bir birine uygun olarak açıklamaları ile kurulur.** Yasanın bu hükmüne göre işçi ve işverenin karşılıklı olarak hiçbir baskı veya etki altında kalmadan serbest iradelerini açıklamaları şarttır. İki taraftan birinin serbest iradesi dışında karşı tarafın baskısı ile imzalayacağı bir sözleşmenin geçerli olamayacağı açıktır.

Bakanlık Müfettişlerince de belirlendiği gibi bazı geçici / mevsimlik işçilerin iş sözleşmelerinin birbirini takip ederek yenilenmiş olması nedeni ile bu işçilerin iş sözleşmesi daimi nitelikli iş sözleşmesine dönüşmüştür. Bu durumda bu işçilerin kazanmış bulunduğu daimi işçilik vasfını dikkate almadan bunlarla mevsimlik / geçici iş sözleşmesi yapılmasının Kanunlara aykırı olacağı düşünülmektedir.

2 - 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 36 ıncı maddesine göre **Toplu İş Sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri Toplu İş Sözleşmesine aykırı olamaz. İş Sözleşmelerinin Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu İş Sözleşmesinde İş Sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde ise İş Sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.**

**Sona eren Toplu İş Sözleşmesinin İş Sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar İş Sözleşmesi Hükmü Olarak Devam eder.**

Şu anda 31.12.2014 tarihinde sona eren Toplu İş Sözleşmesinin yerini yeni bir sözleşme almadığından işçilerin sözleşmeleri İş Sözleşmesi olarak devam etmektedir. Durum bu iken yeni bir iş sözleşmesi yapılmasına gerek bulunmadığı açıktır.

3 - İmzalatılmaya çalışılan yeni tip İş Sözleşmesinde Toplu İş Sözleşmesinde yer almayan, Yasa ve Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümler vardır.

Örneğin;

a - Yeni Tip İş Sözleşmesinde, 20 yıl önce işe başlamış daimi / kadrolu işçi için deneme süresi 7 gün olarak belirlenmiş ve 7 gün içinde tarafların İş Sözleşmesini ihbarsız ve tazminatsız olarak fesh edilebileceği belirtilmiştir. Bu hükmün uygulamada her hangi bir geçerliliğin olamayacağı açıktır.

b - Ara dinlenmeleri Toplu İş Sözleşmesi ile Hüküm altına alınmış olmasına rağmen ara dinlenme zamanlarının işveren tarafından belirleneceğinin belirtilmesi Toplu İş Sözleşme Hükümlerine aykırıdır.

c - Çalışma sürelerinin, işe başlama ve bitiş saatlerinin işverence, işçiler için farklı bir şekilde düzenlenip değiştirilebileceği de Toplu İş Sözleşmeleri Hükümlerine aykırıdır. Zira Toplu İş Sözleşmesinin 39 uncu maddesinde işe başlama, bitirme ve dinlenme saatlerinin belirlenmesinde Sendikanın görüşünün alınmasını şart koşmuştur.

d - Toplu İş Sözleşmesinde “denkleştirme esası” ile “telafi çalışması” konusunda her hangi bir hüküm bulunmamasına rağmen hizmet sözleşmesinde işçinin aleyhine olarak bu konuda hükümler kurulması Medeni Kanunun 2 inci maddesinde yer alan iyi niyet kurallarına aykırı düşmektedir.

e - Toplu İş Sözleşmelerinde **İşveren hafta arasında hafta tatili vermek şartı ile işçileri hafta tatili günlerinde çalıştırabilir** denmesine rağmen hizmet sözleşmesinde işçilerin aleyhine olarak bu şart kaldırılmıştır.

4 - Belirli iş sözleşmeleri ile ilgili olarak da iş sözleşmesinde Yasaya aykırı hükümler konulmuştur. İş Kanununda belirli süreli geçici işçilerle ilgili olarak yıllık ücret izin konusunda her hangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu husus Toplu İş Sözleşmeleri ile telafi edilmiş ve 1 takvim yılında en az 170 gün çalışan mevsimlik işçilere ilk 5 yılda 12 iş günü, 5 yıldan fazla çalışmalarda ise 18 iş günü izin verileceği kabul edilmiştir. Hazırlanan hizmet sözleşmesinde ise bu hususta İş Kanunu Hükümlerinin uygulanacağı belirtilerek bu hak işçilerden alınmak istenmiştir.

Yukarıda belirtilen örnekleri çoğaltmak mümkündür. Olaydan işçiler büyük bir huzursuzluk yaşamakta ve mağdur olmaktadırlar. İşçilerin mağduriyetinin önlenmesi bakımından, işçilerin aleyhine olacak hükümlere yer verilmemesi gerekmektedir.

TÜRKİYE ORMAN İŞÇİLERİ SENDİKASI