

# TOPLU SÖZLEŞMEDEN DAYANIŞMA AİDATI İLE YARARLANILMASINDA, ANAYASA MAHKEMESİ'NİN İPTAL KARARININ ARDINDAN NELER DEĞİŞTİ?



## GİRİŞ

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmayı düzenleyen temel mevzuat düzenlemesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39. Maddesi'dir.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma, taraf sendikaya üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek mümkündür.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma başlıklı Kanun maddesi şu şekildedir:

*“MADDE 39 – (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 sendikasıncı 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. (İptal dördüncü cümle: Anayasa Mahkemesinin 30/12/2020 tarihli ve E.:2020/57; K.:2020/83 sayılı Kararı ile)*

*(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.”

Bu Kanun maddesini özetleyecek olursak; toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf sendika üyesi olan işçilerin toplu sözleşmenin yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanların ise üyeliklerinin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanacağı düzenlenmiştir.

Sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi ise, taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.

## **TOPLU SÖZLEŞMEDEN GERİYE DÖNÜK YARARLANMA NASIL OLACAKTIR?**

Bilindiği gibi toplu sözleşme süreçleri genel olarak öngörülenden daha uzun sürmekte ve işveren ile sendikalar arasındaki çetin pazarlık süreci bazen aylar sonra sonuçlanabilmekte, toplu iş sözleşmeleri de gecikmeli olarak imzalanmaktadır.

Bu durumda toplu sözleşmelerde imza tarihi ve yürürlük tarihi şeklinde iki tarih yer almaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin imza tarihinden önceki bir tarih itibariyle yürürlüğe konulması uygulamada sıkça görülen bir durumdur ve iş hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması olarak ifade edilmektedir.

Geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulan TİS nedeniyle, işçilerin geriye dönük alacakları doğacaktır. Bu alacaklar, ücret ve sosyal yardım farkı olarak işçilere ödenmektedir.

Bu noktada, toplu sözleşme hükümlerinden geriye dönük olarak hangi işçilerin hangi tarih itibariyle yararlanacağı önem taşımaktadır.

Taraf sendikaya üye işçiler açısından;

- Toplu sözleşmenin imza tarihinde üye olanlar, toplu sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren farklardan yararlanacaktır. Dolayısıyla toplu sözleşmenin imza tarihinde 1 gün bile üyelik sözkonusu ise bu işçilere, toplu sözleşmenin yürürlük tarihinden geçerli olacak şekilde toplu sözleşme farkı doğacaktır.
- Toplu sözleşmenin imza tarihinden sonra üye olanlar ise geriye dönük bir fark alamayacaktır. Toplu sözleşmenin ileriye dönük hükümlerinden yararlanacaklardır.

**Diğer bir önemli husus, ‘toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi’ arasında sözleşmesi sona eren (vefat, emeklilik, istifa, işten çıkarılma vs) işçilerin durumudur.**

- Bu durumda olan sendika üyesi işçiler, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır. Bir diğer ifade ile toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında sözleşmesi sona eren işçiler, çalıştıkları süreye kadar olan toplu sözleşme farklarını alacaklardır.

2

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA



### DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYENLERİN TOPLU SÖZLEŞMEDEN GERİYE DÖNÜK YARARLANABİLMESİ MÜMKÜN MÜDÜR?

Toplu sözleşmeden geriye dönük olarak yararlanma noktasında, dayanışma aidatı ödeyenlerin durumu kafa karışıklığına yol açabilmektedir.

İş hukukundaki yerleşik uygulama, dayanışma aidatı ile geçmişe dönük olarak TİS farkı ödenmemesi şeklindeydi.

Bu uygulamanın neden ise, 6356 sayılı Kanun'un 39. Maddesinin dayanışma aidatı ile yararlanmayı düzenlemeyen dördüncü fıkrasındaki şu cümleydi: *"İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur."*

Böylece dayanışma aidatı ile toplu sözleşmeden yararlanmaya ilişkin geçmişte yapılmış bir başvuru bulunsa bile bu ancak, toplu sözleşmenin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuruyor ve dayanışma aidatı ile yararlananlar için geçmişe dönük bir hak doğmuyordu.

Ancak Anayasa Mahkemesi, 03/03/2021 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 2020/57 Esas ve 2020/83 sayılı Kararı ile bu hükmü iptal etmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından sonra 6356 sayılı Kanun'un 39/4 maddesi şu şekilde olmuştur:

(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. (İptal dördüncü cümle: Anayasa Mahkemesinin 30/12/2020 tarihli ve E.:2020/57; K.:2020/83 sayılı Kararı ile)

**Peki Anayasa Mahkemesi'nin verdiği bu iptal kararının ardından dayanışma aidatı ile toplu sözleşmeden geriye dönük olarak yaralanmak mümkün müdür?**

**Dayanışma aidatı ile toplu sözleşmeden geriye dönük olarak yaralanma hangi tarih itibariyle geçerli olacaktır?**

**Dayanışma aidatı ile toplu sözleşmeden geriye dönük olarak yaralanma, sendika üyesi işçilerde olduğu gibi toplu sözleşmenin yürürlük tarihi itibariyle mümkün müdür?**

Anayasa Mahkemesinin kararı yeni tarihli sayılabileceği için bu konuda henüz Yargıtay'ın ilgili daireleri tarafından verilmiş bir karar söz konusu değildir.

Konu, iş hukuku hocalarının gündemine de yeni yeni girmektedir. Henüz bu konuda yapılmış akademik çalışma, bir elin parmaklarıyla sınırlıdır.

Bu Makalemizde konuya, Anayasa Mahkemesi'nin iptal gerekçeleri ve sınırlı sayıdaki akademik çalışmalar ışığında çözüm arayacağız.

Öncelikle Anayasa Mahkemesini iptal gerekçelerine bakmak yerinde olacaktır:

*“Taraf sendikanın üyesi olmayıp dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmak isteyen işçilerin imza tarihinden önceki talepleri itiraz konusu kural uyarınca imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracaktır. **Bu itibarla toplu görüşme ve pazarlık sürecinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde çalışan, süresinde talepte bulunan ve dayanışma aidatı ödeyen, taraf sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinde yer alan ve toplu görüşme ve pazarlık süreçleri nedeniyle geçmişe yönelik parasal haklar bahşeden hükümlerden yararlanmaları mümkün olmayacaktır.** Bu sonuçla karşılaşmak istemeyen işçilerin ise toplu iş sözleşmesi öncesinde taraf sendikaya üye olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla kural hem olumsuz sendika hakkını hem de toplu iş sözleşmesi hakkını sınırlamaktadır.*

*Toplu iş sözleşmeleriyle işçilerin kazanç ve yarar sağlayabilecek hükümleri işverenlere kabul ettirebildikleri, bunun için görüşme yapma yetkisi olan işçi temsilcilerinin güçlü bir işçi örgütünün eylemli desteğine ihtiyaç duydukları ve bu desteğin güçlü sendikaların oluşmasıyla sağlanabildiği açıktır. Kuralla toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmelerine konulan ve sözleşme pazarlık süreçlerinde geçen dönemler için parasal haklar öngören hükümlerden yararlanmalarının sınırlandırıldığı ve böylece sendika üyesi olan işçiler ile olmayan işçiler arasında bir fark yaratılarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan işçi sendikasına katılımın teşvik edildiği*

anlaşılmaktadır. Nitekim kuralın gerekçesinde atıf yapılan öğreti görüşleri ile Yargıtay kararlarında toplu iş hukukunun yerleşmesi ve gelişmesi amacından bahsedildiği görülmektedir. Söz konusu sınırlama ile toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının üye sayısının ve toplu iş sözleşmesindeki pazarlık gücünün artacağı gözetildiğinde sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarına getirilen bu sınırlamanın güçlü işçi desteğini sağlamak suretiyle toplu iş sözleşmesi yapma hakkının etkili biçimde kullanılması amacına yönelik olduğu ve anayasal bağlamda meşru bir amacının bulunduğu anlaşılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyesi olan işçi, talebi gerekmeksizin üye aidatı ödeyerek; üye olmayan işçi ise talebi üzerine dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmenin parasal hükümlerinden yararlanmaktadır. Dayanışma aidatıyla yararlanmada taraf sendikanın onayı aranmayarak sendika üyesi olan ve olmayan işçiler arasında bir eşitlik ve denge sağlanmıştır. Ancak yetki alma ve toplu iş sözleşmesinin hazırlık, müzakere ve pazarlık süreçlerinin devam ettiği dönemlerde sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemesi itiraz konusu kuralla engellenmektedir. Bu sürecin ülkemizde çok uzun zaman alabildiği gözetildiğinde bu uzun süre boyunca dayanışma aidatı ödeyenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının engellenmesi bu dengeyi bozacak niteliktedir. Kuralın toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendika üyesi olan işçiler lehine bir sonuç doğurduğu, bu nedenle sendikalaşma yarışında taraf sendika lehine bir avantaj yarattığı açıktır. Öyle ki üye sayısını artırmada kolaylık elde eden taraf sendikanın bir sonraki toplu iş sözleşmesinde de üye işçi çoğunluğunu muhafaza etmek suretiyle diğer sendikalara üstün gelmesi ve taraf sendika statüsünü koruması mütemadi bir hâl alabilecektir. Bu durum ise sendikalar arasındaki yarışın ve dolayısıyla çoğulculuğun zedelenmesine neden olabilecektir. Taraf sendika üyesi olmayıp sözleşmeden yararlanmaya ilişkin diğer şartları haiz olan işçilerin toplu iş sözleşmesinin geriye dönük hak bahşeden parasal hükümlerinden mahrum bırakılmalarının, bu kapsamdaki işçileri sendikaya üye olmaya zorlayacağı açıktır. Bu itibarla kuralla getirilen sınırlamanın Anayasa'nın 51. maddesi kapsamında bir toplumsal ihtiyacı karşılamadığı, aksine demokratik bir toplumda bulunması gereken çoğulculuğa zarar verdiği, sendikalar arası rekabeti taraf sendika lehine haksız şekilde bozduğu anlaşıldığından demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun bir sınırlamanın varlığından söz edilemez.

Toplu iş sözleşmesi, işçilerin çalışma hayatının düzenlenmesinde önemli katkılar sağladığı gibi işçilere Anayasa ve kanunların emredici kurallarıyla sınırlı olmak üzere sosyal ve ekonomik haklar kazandırır. Doğası gereği bireysel olarak yapılamayan ve sendikalar aracılığıyla toplu olarak yapılabilecek toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile sözleşmenin tarafı olan sendikaya üyelik arasında sendikal faaliyetlerin güçlenmesi amacıyla bir ilişki kurulmuştur. Nitekim sendika üyeleri herhangi bir işlem ya da müracaata gerek kalmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanırken taraf sendika üyesi olmayan işçiler için talepte bulunma ve taraf sendikaya dayanışma aidatı ödenmesi koşulu öngörülmüştür. Bu sayede sendika üyesi olmayan işçilerin de bir kısım külfete katlanmak suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri mümkün kılınmıştır.

Öte yandan Kanun'un 39. maddesinin (8) numaralı fıkrası ile toplu iş sözleşmesinin grev sonucunda imzalanmış olması hâlinde zorunlu olarak çalışanlar dışında grev sırasında işyerinde çalışmış olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanması engellenerek yararlanma ile aidatın ötesine geçen sendikal külfete katlanma arasında bir denge kurulmaya çalışılmıştır. Ancak **itiraz konusu kuralla taraf sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinin toplu görüşme ve pazarlık sürecine ilişkin haklarla ilgili hükümlerinden yararlanmaları engellenmek suretiyle güçlü sendika ile toplu**

Bu çalışma, 01.11.2021 tarihinde [www.kamuiscileri.net](http://www.kamuiscileri.net) sayfasında yayınlanmıştır. ©Tüm hakları Kamutech Yazılım A.Ş. 'ye aittir.

Ankara Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi E Blok No:41-42-43 Gölbaşı/ANKARA

E-Posta: [info@kamutech.com](mailto:info@kamutech.com) İnternet Adresi: [www.kamutech.com](http://www.kamutech.com)

[Detaylı Bilgi ve Mevzuat Desteği için:](#)

Telefon No: (0312) 484 31 00

***iş sözleşmesi hakkı arasındaki denge bozulmuştur. Bu yönüyle kural taraf sendikaya üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşme hükümlerinden yararlanma imkânını anlamsız da kılabilir niteliktedir. Dolayısıyla kuralla getirilen sınırlamanın Anayasa'nın 53. maddesi kapsamında bir toplumsal ihtiyacı karşıladığı ve demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olduğu söylenemez.***

Anayasa Mahkemesi bu gerekçelerle, 6356 sayılı Kanun'un 39/4. maddesindeki "İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur." hükmünü, Anayasa'nın 13, 51 ve 53. maddelerine aykırı bularak iptal etmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal gerekçelerine baktığımızda, sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden geçmiş etkili şekilde yararlanmasını amaçladığı açıktır.

AYM iptale konu ettiği Kanun hükmünün; dayanışma aidatı ödeyen işçilerin toplu sözleşmenin geçmişe yönelik parasal haklarından yararlanmalarını engellediğini, işçileri yetkili sendikaya üye olmaya zorladığını, yetkili sendika lehine sonuçlar doğurarak sendikal rekabete zarar verdiğini ve nihayetinde taraf sendikaya üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşme hükümlerinden yararlanma imkânını anlamsız hala getirecek nitelikte olduğunu belirtmiştir.

Söz konusu Kanun hükmünü iptal ederek de dayanışma aidata ödeyen işçilerin toplu sözleşmenin geçmişe dönük hükümlerinde yararlanmasına imkan sağladığı açıktır.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararına ilişkin sınırlı sayıdaki akademik çalışmalardan birine imza atan Sabahattin Zaim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Aydın Başbuğ, "Anayasa Mahkemesi Kararı Sonrası Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" başlıklı Makalesinde konuyu şöyle değerlendirmektedir:

***"Anayasa Mahkemesi, geriye yürüyen hükümlerden yararlanmaya ilişkin "...toplu iş sözleşmesinin geriye dönük hak bahşeden parasal hükümlerinden mahrum bırakılmalarının, bu kapsamdaki işçileri sendikaya üye olmaya zorlayacağı açıktır.." gerekçesi dışında yararlanma anının başlayacağı tarihin ne olacağına ilişkin bir izahatı bulunmamaktadır. Yani dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın yürürlük tarihinden itibaren olacağı asla söylenmemiştir.***

***Bununla beraber, yararlanmanın imza tarihinden önce de mümkün olması arzu edilmektedir. Kanunun "Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir." kuralı da dikkate alındığında, işçi lehine yeni bir sistematik düzenleme olduğu varsayılarak üçüncü bir yararlanma şeklinin ihdas edildiğinin kabulü gerekecektir.***

***Toplu iş sözleşmesinin imzasından önce dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin bulunduğu tarih, toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihi olarak kabul görmelidir. İmzadan bir gün dahi önce yapılacak bir talebin, yürürlük tarihinden itibaren yararlanılacağı şekilde yorumlanması, hukuk yöntemi açısından doğru olmayacaktır.***

*Kanunun söz ve anlamı gayet açıktır. “Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.” ifadesi gereğince imza tarihinden önce verilen dayanışma aidatı ödeme talep tarihi, toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihi olarak kabul edilmelidir. Yöntem açısından hukuk tekniğine uygun bulmadığımız bu çözümü, işçi lehine en makul yorum olarak değerlendirmekteyiz.”*

Prof. Dr. Aydın Başbuğ, İş ve Sosyal Güvenlik Atölyesi Dergisi’nde yayınlanan Makalesinde genel olarak Anayasa Mahkemesi’nin kararını eleştirmekle birlikte dayanışma aidatı ile yararlananlar için geçmişe dönük olarak yararlanma imkanının ortaya çıktığı görüşündedir. Dayanışma aidatı ödeyerek geçmişe dönük olarak yararlanmak isteyenler için de yararlanma başlangıç tarihinin, dayanışma aidatı dilekçesinin verildiği tarih olması gerektiği görüşündedir.

## SONUÇ

Anayasa Mahkemesi’nin **“İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.”** maddesini iptal etmesinin, toplu sözleşmeden dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyenler lehine önemli bir sonuç doğurduğu açıktır.

Anayasa Mahkemesi’nin iptal gerekçelerini incelediğimizde; sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden geçmişe etkili şekilde yararlanmasını amaçladığı ve toplu sözleşmenin pazarlık süreçleri nedeniyle uzamasına karşın dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçilerin geçmişe yönelik parasal haklardan yararlanamamalarını Anayasa aykırı bulduğu görülmektedir.

İmza tarihinden önce verilen dayanışma aidatı dilekçelerinin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağına yönelik Kanun maddesinin AYM’nin iptali yoluyla mevzuattan çıktığını dikkate aldığımızda, toplu sözleşmeden dayanışma aidatı ile geçmişe dönük olarak yararlanmanın önünde bir engel kalmadığını değerlendirmekteyiz.

Tartışılan husus, Anayasa Mahkemesi’nin iptalin ardından dayanışma aidatıyla geriye dönük yararlanmanın başlangıç tarihinin ne olacağıdır.

İptal kararının ardından, 6356 sayılı Kanun’un 39/4. Maddesi şu şekildedir: “... *Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.*”

Bu Kanun hükmünün söz ve anlamı, gayet açık şekilde dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, talep tarihinden itibaren geçerli olacağı şeklindedir.

Yukarıdaki Kanun hükmüne rağmen, dayanışma aidatı ile toplu sözleşmeden geriye dönük olarak yararlanmanın sendika üyesi işçilerde olduğu gibi toplu sözleşmenin yürürlük tarihi itibarıyla olacağını ileri sürmek isabetli değildir.

Son tahlilde, toplu sözleşme süreci devam ederken veya öncesinde verilen bir dayanışma aidatı dilekçesi varsa, bu artık sonuç doğuracak nitelikte bir taleptir ve ancak talep tarihi itibarıyla, işçiye imzalanacak olan toplu sözleşmeden yararlanma hakkı tanıyacaktır.



**e-Kamuişçi**

Kamuda 657 sayılı Kanunun "4/D bendi" kapsamında çalışan işçilerin, puantaj, bordro, maaş, SGK bildirgeleri toplu iş sözleşmesi, özlük, sicil işlemleri... ve daha fazlası

**KamuTech**  
KAMU YAZILIM TEKNOLOJİLERİ

[www.kamutech.com](http://www.kamutech.com)