

ZUSAMMENFASSUNG

Neben dem Prozess vor der Unterzeichnung des Tarifvertrags, mit dem die Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen organisieren und verbessern können, ist es auch wichtig, die Kontinuität des Vertrags zu gewährleisten. Eine der Situationen, die diese Kontinuität wahrscheinlich beeinflusst, ist der Wechsel des Arbeitgebers, der Vertragspartei ist. In dieser Studie wird zunächst der Status des Tarifvertrags gegen die Übertragung des Arbeitsplatzes im Rahmen des Gesetzes Nr. 6356 geprüft. Neben den im Artikel genannten Möglichkeiten wurden auch Übertragungen während Tarifverhandlungen in die Studie einbezogen. Anschließend wurden die Notverordnung Nr. 375 und das Gesetz Nr. 6356, die Übergang von dem Sub-Arbeitgeber zum öffentlichen Arbeitgeber ermöglicht haben, untersucht.

Die erste Feststellung, die im Rahmen von Artikel 38 des Gesetzes Nr. 6356 getroffen werden kann, ist, dass der Gesetzgeber versucht, die Kontinuität des Tarifvertrags zu gewährleisten, der am verlegten Arbeitsplatz oder am derzeitigen Arbeitsplatz des Übernehmers besteht.

Das Gesetz Nr. 6356 enthält keine Regelung über die Übertragungen während Tarifverhandlungen in Artikel 38. Artikel 37, der besagt, dass der Wechsel des Arbeitgebers keinen Einfluss auf den Tarifvertrag hat, sollte jedoch als Grundprinzip akzeptiert werden. Wenn jedoch die Tarifverhandlungen am verlegten Arbeitsplatz fortgesetzt werden und der erwerbende Arbeitgeber Vertragspartei eines Betriebstarifvertrags ist, endet das Genehmigungsverfahren. Der verlegte Arbeitsplatz ist im Betriebstarifvertrag enthalten. Die Bestimmungen des Tarifvertrags, die am verlegten Arbeitsplatz gelten, werden zu den Bestimmungen des Arbeitsvertrags, wenn am Arbeitsplatz des Übernehmers ein Tarifvertrag gilt. Wenn der Erwerber jedoch am Arbeitsplatz keinen Tarifvertrag hat, bleibt diese Bestimmungen als Tarifvertrag Bestimmungen. Wenn am verlegten Arbeitsplatz kein Tarifvertrag besteht und ein Tarifvertrag im Betrieb des übergebenen Arbeitgebers besteht, fällt der betreffende Arbeitsplatz automatisch in den Geltungsbereich des Tarifvertrags.

Bei den Subunternehmer-Arbeitnehmern, die in den öffentlichen Sektor versetzt werden, ist die Situation anders. Wenn sich die Branche dieser Arbeitnehmer nicht ändert, sollten sie vom aktuellen Arbeitsplatz angemeldet werden. Arbeitnehmer, deren Branche geändert wird, werden jedoch vom öffentlichen Arbeitgeber über einen neu registrierten Arbeitsplatz angemeldet, damit die Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht sinkt. Die Rechte, die diesen Arbeitnehmern eingeräumt werden, werden in Übereinstimmung mit dem vom Obersten Schiedsausschuß vereinbarten Tarifvertrag festgelegt. Das Ablaufdatum dieses Tarifvertrages ist der 31.10.2020. Die Bestimmung der Arbeitnehmerrechte auf der Grundlage dieses Tarifvertrags bedeutet jedoch nicht, dass diese Arbeitnehmer von dem Tarifvertrag profitieren. Die Bestimmungen des Übereinkommens über Löhne und finanzielle und soziale Rechte bilden nur eine Obergrenze für diese Arbeitnehmer.

Wenn sich die Branche der Arbeitnehmer nicht ändern und der Arbeitnehmer von dem bestehenden Arbeitsplatz angemeldet wird, werden diese Arbeitnehmer im Zuständigkeitsantrag für den Tarifvertrag nach dem Wechsel berücksichtigt. Wenn vor dem 31.10.2020 ein neuer Tarifvertrag unterzeichnet wird, können die Arbeitnehmer bis zu diesem Datum vom Tarifvertrag nicht profitieren. Nach diesem Datum werden sie jedoch durch den

entsprechenden Tarifvertrag abgedeckt. Bei Arbeitnehmern, die vom neuen Arbeitsplatz angemeldet werden, ist die Situation anders. Bei neu angemeldeten Arbeitsplätzen kann die Zuständigkeit nach 31.10.2020 beantragt werden. Nach diesem Datum werden die Arbeitnehmer jedoch von öffentlichen Arbeitgebern benachrichtigt, und ein Zuständigkeitsantrag kann so gestellt werden, dass sie berücksichtigt werden.