

**ANTALYA TABİP ODASI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2019 - 31.12.2021 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER**

MADDE 1 - TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı Antalya Tabip Odası (Meltem Mah. 3808. Sok. No:10 07030 Muratpaşa/ANTALYA), işçi tarafı üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziya Gökalp Cad. No: 36/16 Kızılay - ANKARA) dır.

MADDE 2 - TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; Antalya Tabip Odası'nı,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ; İşyeri kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,
- d) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- e) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- f) SÖZLEŞME; Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- g) MEVZUAT; Yasa, Tüzük, Yönetmelik v.s.' yi ifade eder.

MADDE 3 - AMAÇ:

Bu toplu iş sözleşmesi; çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmeyi, üyelerinin insanca yaşaması için gerekli ve yeterli koşullara sahip olmalarını, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerçekleştirilerek güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasıyla ilgili tüm önlemlerin alınmasını ve çalışma hakkının sağlanarak sosyal güvenceye kavuşturulmalarının sağlanmasını; işyerinde üretkenliği azami düzeye çıkartmayı, emeğin niteliklerini geliştirmeyi ve katılımcılığın işyerinden başlatılarak demokratikleşmeye katkıda bulunmayı, tarafların hak ve yükümlülükleri ile çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA:

A) Kapsam;

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, Antalya Tabip Odası kapsamındaki işyeri ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar. Yasanın tanımladığı işveren vekilleri bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

B) Sendika üyelerinin yararlanmaları:

a) Bu sözleşme ile sağlanan parasal, sosyal haklar ile iş güvenliği hükümlerinden yararlanma hakkı yalnız Sosyal-İş Sendikası üyelerine aittir.

b) Sözleşme yürürlük süresi içinde işe alınan işçiler sendikaya üye olduklarında üyelik tarihinden başlayarak sözleşmeden yararlanırlar. Ancak üyelik tarihini sendikanın yazılı olarak işverene bildirmesi gereklidir. Ayrılma ve sorumluluğu sendikaya ait olmak üzere çıkarılmanın işverene bildirilmesini izleyen aybaşından itibaren sözleşmeyle sağlanan haklardan ilişkisi kesilir. İşçinin yasalardan doğan hakkı saklıdır.

C) Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları:

Sendika üyesi olmayan işçiler (üyelikleri herhangi bir nedenle sona erenler dahil) sözleşmeden ancak dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilirler.

Bu yararlanma imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. Ancak toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

D) A, B ve C fıkraları hükümleri dışında kalan işçilere bu toplu iş sözleşmesi kısmen veya tamamen uygulanamaz. Uygulanması durumunda uygulanan tüm parasal haklar sendika üyelerine ilave olarak uygulanır. Ayrıca işveren, toplu iş sözleşmesini uyguladığı her işçi için üyelik aidatı tutarı kadar tazminatı sendikaya ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı; Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi, işvereni; Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

a) Bu toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, bu toplu iş sözleşmedeki hükümler alır. Hizmet akdinde belirtilmeyen konularda bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uygulanır.

b) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten önce işçilere sağlanan ve bu toplu iş sözleşmesinde değiştirici yada yok edici hüküm bulunmayan işçi lehine hak ve menfaatler kazanılmış hak olarak aynen devam eder.

c) Bu toplu iş sözleşmesi, mevzuat ile işçi yararına tanınmış ve tanınacak hakların uygulanmasına engel olamaz. Bu toplu iş sözleşmesinden daha fazla hak sağlayan yasalar çıkarsa, bu sözleşme hükümlerinin yerini alır.

d) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren sözleşmenin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

e) Sözleşmede belirtilmeyen koşullarda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 7 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

Sözleşmeye taraf olan sendikanın kendini feshi, infisahı, çalışmadan yasaklı olması vs. gibi durumlar ile sözleşmenin uygulandığı işyerleri ve eklentilerinde işverenin değişmesi, bu sözleşmenin uygulanmasını engellemez.

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 8 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

İşveren, bu sözleşme hükümlerini zamanında ve eksiksiz olarak uygulamak, işyerlerinde iş güvenliği ve işçi sağlığı bakımından gereken önlemleri almak, işçi hak ve alacaklarının zamanında ve noksansız olarak ellerine geçmesini sağlamak, sendika ve işçilere karşı gerek mevzuat, gerekse bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmekle görevlidir.

MADDE 9 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU:

Sendika, işçilerin temsilcisi olarak bu sözleşme ile kendisine yüklenen görevleri en iyi biçimde yapar ve işçilerin haklı gördüğü şikâyetlerini ilgili mevzuat çerçevesinde işverenle görüşerek çözmeye çalışır.

MADDE 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

Sendikanın Genel Yönetim Kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri sendika üyesi işçilerle her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile işverenin göstereceği yerde işçilerle toplu görüşme yapabilirler.

İşçiler, mevzuat hükümlerine uygun şekilde yapmış oldukları sendikal faaliyetlerinden ötürü hiçbir ceza ve farklı uygulamaya tabi tutulamazlar.

MADDE 11 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:

Bu sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçilerle işveren arasındaki uygar ilişki ve iletişimi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikâyetleri o işyerindeki yetkili işveren temsilcisiyle görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; sendikanın, işyerinde yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcileri sendikal çalışmaları yürütebilmek için çalışma saatleri içinde işveren vekiline haber vermek koşuluyla günde bir saat izinli sayılırlar. Temsilcilerin izin sürelerini işyerinde geçirmeleri asıldır. Ancak sendika genel merkez veya şube başkanlığının işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulanmak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine ayda iki defayı geçmemek ve çağrı yapılan yerde geçirilmek üzere temsilcilere 3 saatlik ücretli izin verilir.

MADDE 12 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLARLA SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması ya da sendika üyeliğini koruması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz.

b) İşveren bu sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydıyla sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde ve diğer hususlara ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

c) İşveren, işyerinde çalışan sendika yada sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini feshedemez. Aynı şekilde üyeler, sendikanın ve bağlı bulunduğu konfederasyonun etkinliklerine katılmaları nedeniyle farklı muameleye tabi tutulamaz, iş akitleri feshedilemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ilgili işçinin dava açma hakkı vardır. Mahkemece fesih geçersiz sayılarak işçinin işe iadesine karar verilirse, iş görülmemiş olsa bile, boşa geçen sürenin ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. İşveren ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 31.maddesinde öngörülen tazminatı iki yıllık ücret tutarında ödemeyi kabul eder. Sendika işyeri temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işyerleri ve işleri sendikanın ve işyeri sendika temsilcisinin görüşü alınmaksızın değiştirilemez. Ancak, işyerinin kapanması veya bir bölümünün kapanması halinde o işyerinde veya kapanan bölümünde çalışan temsilciler ve yöneticiler başka işyerlerine nakledilebilirler.

d) Sendikanın yönetici veya işyeri sendika temsilcileri hakkında 6356 sayılı yasanın 23, 24. ve 25. maddeleri ile diğer mevzuat hükümleri bu sözleşmede belirtilen güvencelere ek olarak uygulanır.

MADDE 13 – SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI:

İşveren, işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere sendikanın yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarının asılması için, camlı ve kilitli panolar koyar. Bu panoların anahtarı işyeri sendika temsilcisinde bulunur.

Sendikanın imza ve mührünü taşıyan her türlü belgenin ve sendika yayınlarının sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 14 – TARAF YAZILARININ YANITLANMASI:

Tarafların birbirlerine yazdıkları yazılar en geç 15 (on beş) gün içinde yanıtlanır.

MADDE 15 – ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:

a) İşveren, işyerinde çalışan tüm işçilerin isimlerini mevcut belgelere dayanarak işveren veya vekilince onaylanmış olarak, sözleşmenin bağlatılması tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaya gönderir.

b) İşveren, mevcut işçilerden ölen, emekli olan veya kendi isteği ile işten ayrılanlar ile işe yeni giren işçilerin isimlerini aidat kesinti listesinde her ay sendikaya bildirir.

c) İşveren, işçilerle ilgili yayınlayacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını işyeri temsilcisine verir.

MADDE 16 - SENDİKAL İZİNLER:

A) Sendika Zorunlu Organlarında Görev Alanların İzinleri

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine;

- 1) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere;
 - a) Genel yönetim kuruluna seçilenlere her toplantı için 2 (iki) tam gün, bu toplantı Genel Merkezin bulunduğu yere uzak bir yerde yapılacaksa 4 (dört) tam gün,
 - b) Şube yönetim kuruluna seçilenlere her toplantı için 1 (bir) tam gün,
- 2) Sendika disiplin kurulunda görev alan üyelere; Genel Merkez disiplin kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün,
- 3) Sendika denetim kurullarında görev alan üyelere;
 - a) Genel Merkez denetim kurulu üyelerine her toplantı için 5 (beş) tam gün,
 - b) Şube denetim kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Ancak denetim görevi daha kısa sürede tamamlanırsa ücretli izin bu süre ile sınırlı olup, yukarıda yazılı süreler kadar kullanılamaz.

B) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri

- 1) Genel Merkez genel kurulu delegelerine, genel kurula katılmaları için, genel kurul tatil günlerine rastlıyorsa 2 (iki) tam gün, hafta içinde yapıyorsa 5 (beş) tam gün,
- 2) Şube genel kurulu delegelerine genel kurula katılmaları için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir.
- 3) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği eğitim, seminer, konferans v.b. etkinliklerine katılmak üzere tüm üyeler için yılda toplam 40 (kırk) gün ücretli izin verilir. Bu toplantılara bir seferde işyeri üye sayısının %10'undan fazlası katılamaz. Ancak genel kurullar için bu oran aranmaz.

MADDE 17 - SENDİKAL ÖDENTİLER:

İşveren, sendika anatüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelere talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibariyle, dayanışma aidatını ise talep tarihi itibariyle keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 7 gün içerisinde sendika hesabına yatırır.

MADDE 18 - ŞİKÂYET ve UYUŞMAZLIK:

İşçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikâyetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

Temsilci duruma göre işçinin ilk amir ya da işveren vekiliyle görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir.

Çözülmemeyen konular, temsilci tarafından yazılı olarak İŞYERİ KURULU'na ve sendikaya bildirilir.

MADDE 19 - İŞYERİ KURULU:

İşyerinde çalışan işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini karara bağlamak, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak için kurul olarak da görev yapmak ve TİS'in uygulama ve yorumundan doğacak uyuşmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşağıdaki koşullarda işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur.

A) Kuruluşu:

Kurul, tarafların belirleyeceği ikişer kişi ve tarafların üzerinde anlaştığı bir kişinin katılımı ile 5 kişiden oluşur. Kurulun başkanlığını kendi arasında belirlediği üyelerden birisi yapar. Taraflar yukarıdaki usul ile ayrıca ikişer yedek üye belirler. Asıl ve yedek üyeler sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde karşılıklı olarak bildirilir.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

- a) İş değerlendirmesi, işyerinin verimli çalışması, iş ve işyerlerinin planlaması, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işgücünün eğitimi ve niteliklerinin geliştirilmesi için taraflarca kendisine getirilecek konularda görüş ve önerileri belirler.
- b) İzin Kurulu görevini de yapar.
- c) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek uygun göreceği disiplin hükümlerini uygular.
- d) Sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.
- e) İş akitlerinin tazminatlı ya da tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.

C) Çalışma Yöntemi:

- a) Kurul, tarafların talebi ile toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazı ile yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 3 işgünü içinde kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul, çağrıdan sonra katılan üyelerin sayısı ne olursa olsun toplanır ve kararını alır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.
- b) Kurul, kararlarını oy çokluğu ile alır. Başkanın oy üstünlüğü yoktur. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak, kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir.
- c) Kurulun, B bendinin (d) fıkrası uyarınca alacağı kararlarda tarafların mutabakatı şarttır. Mutabakat sağlanmış konularda sorun çözümlenmiş sayılır. Mutabakat sağlanamayan konularda tarafların yargı yoluna başvurma hakları saklıdır.

MADDE 20 – İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

- a) İşyerinin ekonomik ya da teknolojik durumu; işin, işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça işçi çıkartılamaz.
- b) İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını, İşyeri Kuruluna intikal ettirir ve taraf işçi sendikasına bildirir.

Kurul sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır.

Sorunu çözmeye elverişli ve işletme gereklerine uygun bir yol bulunamaz ise, işten çıkarma esaslarını, çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ile ünitelere dağılımını karara bağlarlar.

Bu halde sırası ile;

- 1) Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
- 2) Deneme süresi içinde olanlar,
- 3) Sendika üyesi bulunmayanlar,

- 4) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 5) İşe son giren işçiler,
- 6) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 7) En çok disiplin cezası almış olanlar,
- 8) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,

işlemine tabi tutulurlar.

c) İşveren 20. madde ile bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde sayılan kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda (d) ve (e) bentlerinde yazılı kural ve yaptırımları kabul ve taahhüt eder. Bu kabul ve taahhüt tazminatsız işçi çıkarmalarda da Mahkemece çıkarmanın tazminatlı yapılmasına karar verilmesi hallerini de kapsar.

Bu maddeye göre işten çıkarılanların yerine 6 ay içerisinde yeni işçi ihtiyacı duyulur ise, işten çıkarılan işçiler tekrar işe çağrılırlar.

İşletmenin bütününde bir defada 3 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Toplu işçi çıkarma işlemi yapıldıktan sonra 3 ay geçmedikçe yeni toplu işçi çıkarma yapılamaz.

Kapasitesi daraltılan veya kapatılan işyeri veya bölümündeki asıl ve sürekli işlerde geçici işçi çalıştırılmaz. Taşeron eliyle iş gördürülemez.

d) Tazminatlı veya tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin kararda açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır. İşveren, işyerinde çalışan işçi sayısına bakmaksızın işten çıkarma istemini kurula getirmeden önce 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen danışma ve diğer mekanizmaları işletir. Sözleşmede öngörülen, (b) bendinde sıralanan işten çıkarma nedenleri dışında bir neden, çıkarma için gerekçe olarak ileri sürülemez. Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz.

İşveren ayrıca 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü yargı ve tazminat yollarını kabul eder. İşveren 4857 sayılı yasanın işgüvencesi ile ilgili hükümlerini, işyerindeki işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve işbu toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenlemeler ile birlikte uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

e) Bu madde hükümlerine uygun olmaksızın işe son verme işlemlerine karşı üyenin işten çıkarılma işleminin kendisine tebliğinden itibaren çıkarılma işleminin bu sözleşme hükümlerine aykırı olduğunun saptanması gerekçesi ile ilgili mahkemeye başvurarak durumunun ve işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanmasını isteyebilir.

Mahkemece, işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi işten çıkartılmamış gibi tüm haklarını ödeyerek bir ay içinde eski görev ve işyerine başlatır. İşveren, işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi esasları doğrultusunda mahkemece verilecek İş Güvencesi Tazminatını ödemeyi kabul eder. Mahkeme kararının 3 ay içinde sonuçlanması durumunda bu süreye ilişkin boşta geçen tüm özlük haklarını da öder.

3. BÖLÜM

ÇALIŞMA ESASLARI

HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 21 - İŞE ALMA:

İşveren, işe almada aşağıdaki hükümlere uyar;

- a) İşveren işe alacağı işçilerin, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadıklarını kendi mevzuatına göre tespit eder.
 - b) Malullük hali nedeniyle veya zorunlu bir sebepten dolayı işyerinden çıkan veya çıkarılan işçilere, 6 aylık süre içinde işten ayrılmalarını gerektiren sebeplerin ortadan kalkması ve işverenin de ihtiyaç duyması halinde,.
 - c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, işin niteliğine uygun olduğu takdirde işçinin iş girmeye durumu elverişli çocuklarından biri veya eşine,
 - d) 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere,
- işe almada öncelik tanınır.

MADDE 22 - DENEME SÜRESİ:

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 1 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda ilişkileri ihbar önellerine uyulmaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçilerin ilişigi kesilmemişse hizmet akdi devam eder. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 23 - HAFTALIK ve GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

- a) İşyerinde normal haftalık çalışma süresi 40 (kırk) saattir.
- b) Tamgün çalışma süresinin arasında 1 (bir) saat yemek ve dinlenme izni verilir.
- c) Günlük çalışma saatleri, 11 (onbir) saati (8+3) aşmamak koşuluyla işveren tarafından düzenlenerek haftalık olarak yayınlanır. Cumartesi günleri mesai 5 (beş) saat olarak uygulanır.

MADDE 24 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:

4857 Sayılı Yasanın 66. Maddesinde belirtilen haller, iş süresinden sayılır.

MADDE 25 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

Aşağıda belirtilen süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında ve işyerindeki kıdem tazminatı süresi bakımından çalışılmış gibi sayılır.

- a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler,
- b) Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 6 aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı hakkının hesabında dikkate alınmaz.),
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu işine gidemediği günler,
- d) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,

MADDE 26 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

a) Muvazzaflık hizmeti dışında, talim, manevra ve sivil savunma eğitimlerine ilgili makamlarca çağrılan işçilerin, bu görevlerde geçen süreleri kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçilere, dönüşünde işbaşı yaptırılır.

b) Süresi belirsiz hizmet akdiyle çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi, terhisi izleyen bir ay içinde işyerine başvurması ve ihtiyaç duyulması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya eski işine uygun bir işe alınır.

MADDE 27 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

Ancak, işyerinde çalışmakta iken iş kazası sebebi ile çalışmakta olduğu işini fiilen yapamayacak durumda olan işçiyi, işveren, İşyeri Kurulu tarafından belirlenen durumuna uygun yeni bir işte çalıştırır.

İşyerinde çalışan engelli işçiler Engelliler Haftası'nın ilk günü olan 10 Mayıs ve 3 Aralık Dünya Engelliler günü tarihlerinde idari izinli sayılırlar.

Olumsuz hava şartları sebebiyle iş gelişinde ve çıkışında zorluk yaşaması muhtemel olan engelli personele gerekli kolaylık sağlanır. İşyerinde çalışan engelli işçiler, kamu çalışanı engellilere verilen tüm idari izinlerden aynı şekilde yararlanır.

MADDE 28 - ANALIK DURUMU:

a) Analık İzni Süresi

Kadın işçilere doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta yasal doğum izin sürelerine ilaveten doğumdan sonra 2 hafta ücretli doğum izni verilir. Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra, gerekirse hekim raporuna göre artırılabilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. İşçinin talep etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

b) Annenin Vefatı Halinde Babaya Kullandırılacak İzinler

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan bu toplu iş sözleşmesiyle belirlenen izin süreleri babaya kullandırılır. Erken doğum, doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışma veya çoğul gebelik nedeniyle doğumdan sonra kullanılacak izne süre ilave edilmişse, bu ilave izin süreleri de babaya kullandırılacak izne eklenir.

c) Evlat Edinme Halinde Analık Hali İzni

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren İş Kanununun 74'üncü maddesinde yer alan sekiz haftalık analık hali izni kadar ücretli izin verilir.

d) Ücretsiz İzin

Yukarıda belirtilen izin sürelerinin sonunda kadın işçiye ya da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene istediği halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Ücretsiz izin hakkını kullanan işçi, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanamaz.

e) Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Ücretsiz İzin Hakkı

Doğum sonrası analık hali izninin bitiminin itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde a) birinci doğumda 60 gün, b) ikinci doğumda 120 gün, c) üçüncü doğumda 180 gün süreyle, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu süreler 30'ar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süreler 360 gün olarak uygulanır. Bu haktan yararlanan süre içinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Bu haktan yararlanmak isteyen işçi, analık hali izninin bitiminden en az bir hafta önce talebini işverene yazılı olarak bildirir.

f) Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

Yukarıda belirtilen tüm izin sürelerinin bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden biri veya evlat edinen de bu haktan yararlanır.

Kısmi süreli çalışma hakkı ile ilgili diğer hususlarda ilgili yasa ve yönetmelik hükümleri uygulanır.

MADDE 29 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:

a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel geçerli bir özrü çıkan işçi bizzat kendisi, buna olanak olmadığı takdirde telefonla veya başka bir araçla işe başlama saatinden önce amirine özrünü bildirerek izin almak zorundadır.

b) İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, izin almak suretiyle işyerinden ayrılabilirler.

c) Özrü nedeniyle işe gelmeme yarım saati aştığı takdirde, gelmediği süreye ilişkin ücret kesintisi yapılır.

MADDE 30 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

a) Haftalık iş süresinin üstünde yaptırılan fazla saatlerdeki çalışmadır.

b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.

c) İşyerinde fazla çalışma yapılabilir. Genel sebeplerle fazla çalışma gerektiği hallerde işçinin muvafakati gerekir.

d) Hafta tatili, genel tatil ve Ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine çalışma yapılabilir.

e) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti bir saat olarak verilir.

f) Haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda saat ücreti işçinin normal saat ücretinin % 50 zamlı tutarıdır. Hafta tatilinde de çalışarak fazla çalışma yapan işçiye ücreti yasal ücret ödenir.

g) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde fazla çalışma yaptırılan işçilere o günün bir saatine düşen ücretinin % 100 fazlası ödenir.

MADDE 31 - İZİNLER:

A) YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

İşyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı vardır.

Yıllık izin, hizmet süresi 1 ila 5 yıla kadar olanlar için 17 işgünü,

5 ila 15 yıl arasında hizmeti olan işçiler için 22 işgünü,

15 yıl ve daha fazla hizmeti olan işçiler için 26 işgünüdür.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve SSK raporuyla belgelenen istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, (İşyeri Kurulu) izin kurulu tarafından düzenlenir.

c) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılarına hak edip de kullanmadığı izninin ücreti ödenir.

d) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme, hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez.

e) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, yıllık izinlerin bir bölümünü 12 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanabilir.

f) Aylık ücreti, üyelere izne çıkmadan önce ödenir.

B) DİĞER ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER

1) İşçinin evlenmesi halinde 5 gün,

2) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının ölümü halinde 3 işgünü, 3. derece akrabalarının ölümü halinde 1 işgünü,

3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 işgünü,

4) İşçinin kendisinin doğum yapması halinde, doğum öncesi yasal izin süresi verilir.

5) İşçinin çocuğunu evlendirmesi ve sünnet ettirmesi halinde 3 işgünü,

6) İşçinin ikamet ettiği ya da kendisinin, veya eşinin veya ana ve babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve diğer doğal nedenlerle hasara uğraması durumunda, hasarın derecesine göre en çok 7 işgünü ücretli mazeret izni verilir.

7) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, cenaze hazırlıkları ve bir takım işlerin yürütülmesi için işverence, yeterli sayıda işçi görevlendirilir.

Yukarıdaki izinler, izin sebebi olan olayı kapsayacak şekilde verilir. Bu izinler istendiğinde, olayın işçi tarafından belgelenmesi zorunludur. Belgelenmeyen olaylarda, işçi özürsüz olarak işe gelmemiş sayılır.

C) EMZİRME VE BAKIM İZİNİ:

Doğum yapan kadın işçilere, doğumdan itibaren 1 yıl süre ile 6 ay emzirme ve 6 ay çocuğun bakım izni olmak üzere 3 saat mesai bitiminden önce ücretli emzirme ve bakım izni verilir. Bu iznin kullanılma şekli karşılıklı mutabakatın sağlanması ile hayata geçirilir. Bu ve diğer izinler yıllık ücretli izin sürelerini etkilemez.

D) MAZERET İZİNİ:

Yıllık izni hak edemeyen işçilerin mazereti belgelemeleri şartıyla Türk Tabipleri Birliği Antalya Tabip Odası Yönetim Kurulu üyelerinden 2'sinin onayı ile yılda 5 gün ücretli mazeret izni verilebilir.

MADDE 32- HAFTA TATİLİ:

Hafta tatili Pazar günüdür. Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye toplam 2 yevmiye tutarında ücret ödenir.

MADDE 33 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

A) Ulusal Bayram Günleri

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat 13.00'den itibaren başlar ve 29 Ekim gününü kapsar.

B) Genel Tatil Günleri

Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, tatil günleridir.

1) Resmi Bayram Günleri:

- a) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,
- c) 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.
- d) 1 Ocak günü yılbaşı tatilidir.
- e) 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü,
- f) 1 Mayıs işçi sınıfının birlik, mücadele, dayanışma günü tatil günüdür.

2) Dini Bayram Günleri:

- a) Ramazan Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 3,5 gündür.
- b) Kurban Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 4,5 gündür.

C) Tatil Ücretleri

g) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiye işçilere o günün bir saatine düşen ücretinin % 100 fazlası ödenir.

MADDE 34 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:

Tutuklanan işçinin hizmet akdi hemen feshedilemez, sonuç beklenir. Yargılama sonunda beraat eder veya mahkum olup da ceza tecil edilir veya paraya çevrilirse, işçi görevine iade olur.

MADDE 35 – BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:

İş akitleri tazminatlı olarak feshedilen işçilere aşağıdaki bildirim önelleri işverence uygulanır.

Bildirim önelleri tutarı peşin olarak ta uygulanır.

ÇALIŞMA SÜRESİ İHBAR SÜRESİ

- | | |
|----------------------------------|----------|
| 1 aydan 6 aya kadar | 4 Hafta |
| 6 Aydan 18 aya kadar | 8 Hafta |
| 18 Aydan 36 aya kadar | 12 Hafta |
| 36 Aydan fazla süreler için | 16 Hafta |

Yukarıdaki önellere uymayan taraf, belirtilen önellere ilişkin ücret tutarında tazminat öder.

MADDE 36 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

4857 Sayılı İş Kanununun 25/II. maddesi hükümleri hariç iş sözleşmesi sona eren üyeye her kıdem yılı 30 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak kıdem tazminatı ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 50 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

Muvazzaf askerlik görevi ve kadın işçilerin evlilik nedeniyle iş akitlerini feshetmeleri durumunda yasal kıdem tazminatı hakları sağlanır.

MADDE 37 – İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ:

a) İşyerinde meydana gelen iş kazası, zaman yitirilmeden en yakın amire ve sendika temsilcisine bildirilir.

b) Kazaya uğrayan işçi, işveren tarafından en yakın sağlık kuruluşuna en seri araç ile gönderilir. Durum, amir tarafından o yerin zabıtasına ve Sosyal Sigortalar Kurumu'na derhal bildirilir.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 38 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:

Aylık ücret, işçinin her türlü tazminat, tahsisat, ödenek, yardım ve benzeri gibi ödemelerin dışında kalan esas iş karşılığında her ayın son günü işlemiş olarak aldığı ücretidir.

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü, tatile rastlaması halinde bir önceki işgünü ödenir. Aylık ücretler ayın son günü işlemiş olarak ödenir. İşveren aylık ücretle birlikte İş Kanununun 30. maddesinde belirttiği üzere ücret hesap pusulasını işçiye vermek zorundadır.

MADDE 39 – ÜCRET ZAMMI VE UYGULAMASI:

a) Birinci yıl ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2018 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere seyyanen 150 TL uygulandıktan sonra oluşan ücretlerine Türkiye İstatistik Kurumu 2003=100 Temel Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyatı Endeksi Türkiye Geneli yıllık ortalama değişim oranında zam uygulanacaktır. Bu zam uygulandıktan sonra oluşan ücretlere 1 puan iyileştirme zammı yapılacaktır.

b) İkinci yıl ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere Türkiye İstatistik Kurumu 2003=100 Temel Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyatı Endeksi Türkiye Geneli yıllık ortalama değişim oranında zam uygulanacaktır. Bu zam uygulandıktan sonra oluşan ücretlere 2 puan iyileştirme zammı yapılacaktır.

c) Üçüncü yıl ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere Türkiye İstatistik Kurumu 2003=100 Temel Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyatı Endeksi Türkiye Geneli yıllık ortalama değişim oranında zam uygulanacaktır. Bu zam uygulandıktan sonra oluşan ücretlere 3 puan iyileştirme zammı yapılacaktır.

MADDE 40 – KIDEM ZAMMI:

Sözleşmenin başlangıç tarihi esas olmak üzere işçinin işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için 5 tl kıdem zammı olarak ücrete ilave edilir.

MADDE 41 - İKRAMİYE:

Sendika üyesi işçilere her sözleşme yılı için Nisan ve Eylül aylarında ödenmek üzere maaş tutarında 2 maaş ikramiye ödenir.

İkramiye ödeme zamanında geriye doğru 3 ayını doldurmamış işçiye çalıştığı süreye karşılık gelen ikramiye ödenir.

MADDE 42 – TAZMİNATLAR:

1) Kasa Tazminatı

İşveren, mutemet ve veznedarlara 150 TL kasa tazminatı öder.

2) Öğrenim Tazminatı

İşyerinde, yükseköğrenim yaptığını belgeleyen sendika üyesi işçilere aylık net 55,00 TL öğrenim tazminatı ödenir.

MADDE 43– YOLLUK:

İşçinin geçici olarak bulunduğu İl'in dışında görevlendirilmesi halinde ulaşım ve konaklama giderleri, ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir. Üyenin istemi halinde iş yolculuğundan önce avans verilir. Bu durumda dönüşte doldurulacak beyanname ile mahsubu yapılır. Ayrıca görevde bulunduğu her gün için net 70,00 TL yolluk ödenir.

MADDE 44 - SOSYAL YARDIM VE ÖDENEKLER:

İşçilerin sosyal, kültürel, barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarına destek olunmak üzere aşağıda belirlenen esas ve miktarlarda sosyal ödemeler yapılır.

1) Çocuk ve Öğrenim Yardımı:

Üyelere her ay çocuk başına 55,00 TL çocuk ve öğrenim yardımı yapılır. Ana-Baba aynı işyerinde çalışıyorsa çocuk ve öğrenim yardımı birisine verilir. İşçinin ay içinde noksan çalışması nedeniyle çocuk ve öğrenim zammında kesinti yapılmaz. Evlenen, 18 yaşını dolduran çocuklara yardım yapılmaz. Ancak yüksek öğrenim yapmakta olan çocuklar için 25 yaşını geçmemek üzere öğrenimleri bitinceye kadar bu yardım sürdürülür.

2) Evlenme Yardımı:

İşveren, üyenin evlenmesi durumunda bir defaya mahsus olmak üzere net 500,00 TL tutarında evlenme yardımı yapar.

3) Doğum Yardımı:

İşveren, üyenin veya eşinin doğum yapması halinde belgelemek koşuluyla işçiye net 215,00 TL doğum yardımı yapar. Çocuğun ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımı birlikte ödenir.

4) Ölüm Yardımı:

İşveren, işyerinde çalışan sendika üyesi işçinin ölümü halinde yasal mirasçılara net 1.070,00 TL ölüm yardımı yapar. İşçinin bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğunun ölümünde net

356,00 TL, ana-baba-kayınpeder-kayınvalide ve kardeşinin ölümü halinde net 178,00 TL ölüm yardımı öder.

5) Yemek Yardımı:

İşveren, sendika üyesi işçilere 500,00 TL karşılığı multinet olarak yemek yardımı öder.

6) Hastalık Yardımı:

Hastalık sigortası uygulamasında Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen ilk iki günü dâhil olmak üzere; işçinin hastalık, iş kazası, meslek hastalıkları ve analık nedeniyle geçici işgöremez durumunda bulunduğu sürede Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici işgöremezlik ödeneği ile günlük ücreti arasındaki fark, işveren tarafından “hastalık yardımı” olarak ödenir.

Hastalanan işçinin hizmet akdi raporlu bulunduğu sürece işverence feshedilemez.

7) Ulaşım Yardımı:

Üyelere tam 156 TL, öğrenciye 90 TL ulaşım yardımı yapılır. Ulaşım ücretlerine yapılan zamlar, bu yardıma aynen yansıtılır.

MADDE 45 – AVANS:

İşveren, her ayın 15’inden itibaren işçilerin talebi halinde yarım maaşları tutarında ücret avansı verebilir.

MADDE 46 – YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2019 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 21.11.2018 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 36 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapıncaya kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

GEÇİCİ MADDE – 1:

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibari ile kesilerek sendika hesabına yatırılır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki aylara ilişkin sendika aidatını birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesinden keserek sendikaya gönderir.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

Prof. Dr. Nursel ŞAHİN

Dr. Kaan TAŞER

Dr. Gülsün Gülay YILMAZ

SENDİKA YETKİLİLERİ

Hüseyin KAPLAN

Vesile Aydan İZGİ