

**DİYARBAKIR BAROSU**  
**İLE**  
**SOSYAL-İŞ SENDİKASI**  
**ARASINDA BAĞITLANAN**  
**01.01.2019 – 31.12.2020 YÜRÜRLÜK SÜRELİ**  
**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM**  
**GENEL HÜKÜMLER**

**MADDE 1 – TARAFLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinin İşveren tarafı, Diyarbakır Barosu (Elazığ Cad. Diyarbakır Adalet Sarayı Kat: 4/263 Yenişehir-DİYARBAKIR); İşçi tarafı, üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziya Gökalp Caddesi Gonca Apt. No:36/16 Kızılay-ANKARA'dır.)

**MADDE 2 – TANIMLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; Diyarbakır Barosu'nu,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞLETME; Diyarbakır Barosu ve bağlı işyerlerinin bütünü,
- d) İŞYERİ; İşletme kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,
- e) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- f) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- g) SÖZLEŞME; ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- h) MEVZUAT; yasa, tüzük, yönetmelik, v.s.'yi ifade eder.

**MADDE 3 – AMAÇ:**

Sözleşmenin amacı; işçilerin ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerini yükseltmek, onların insan onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun bir yaşam düzeyine ulaşmalarını sağlamak, işyerinde verimliliği artırmak, işçilerin kendi yaptıkları işle ilgili karar alma sürecine katılmalarını sağlamak ve yönetme yeteneklerini geliştirmek, işçi-işveren arasında doğabilecek uyuşmazlıkları karşılıklı iyi niyet ve güven ortamı içinde ve bu sözleşmede belirlenen yollarla çözümleyerek iş barışını egemen kılmaktır.

Bu toplu iş sözleşmesi; Uluslararası sözleşmeler ve Anayasa ile güvence altına alınmış olan örgütlenme, özgür toplu pazarlık ve sözleşme hakkı ile grev hakkının çalışanların en temel insan hakkı olarak kabul ederek çalışma yaşamının demokratikleşmesine katkıda bulunmayı bu amaçla ILO sözleşmelerini asgari standart olarak kabul ederek bu sözleşmedeki düzenlemeleri çalışanların lehine gözetip geliştirmeyi amaçlamaktadır.

## **MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:**

### **A - KAPSAM:**

a) **Yer itibariyle;** Bu toplu iş sözleşmesi, Diyarbakır Barosu Başkanlığı kapsamındaki işyerlerini kapsar.

b) **Şahıs İtibariyle;** Bu sözleşme, Diyarbakır Barosu Başkanlığı çalışan ve Sosyal-İş Sendikasına üye bulunan işçileri kapsar.

### **B - Sözleşmeden Yararlanma:**

#### **a) Sendika Üyelerinin Yararlanmaları:**

Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar, yürürlük tarihinden itibaren; imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte hizmet akdi kıdem tazminatına hak kazandıracak bir neden ile sona eren üye işçiler ile ölen üye işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlarından çalıştıkları süre oranında yararlanırlar.

#### **b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanmaları:**

Sendika üyesi olmayan ya da sendika üyeliğinden ayrılan veya çıkarılanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilirler. Bu yararlanma, imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden önceki talepler geçersizdir.

Bu sözleşmeyle belirlenen aynı ve parasal haklar, bu bendin (a ve b) fıkraları dışında kalan işçilere uygulanmaz. Uygulandığı takdirde durum sendikanın yazılı uyarısı üzerine bir ay içinde düzeltilemez ise, aynı miktar sendikalı tüm işçilere de ek olarak uygulanır.

## **MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:**

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

## **MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:**

a) Bu toplu iş sözleşmesinin yasal dayanağı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri, Anayasa, Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Yasası ile çalışma yaşamını ilgilendiren diğer mevzuat hükümleridir. Buradaki düzenlemelerin birbirleriyle çelişmesi durumunda, Anayasa ve evrensel hukuk ilkeleri gereği Uluslararası sözleşmeler esas alınacaktır.

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

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

d) 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.

e) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür. Sendikanın yetki belgesi alması koşuluyla, sona eren toplu iş sözleşmesinin taraf ilişkileri ve

kolektif hakları düzenleyen hükümleri yeni sözleşme imzalanıncaya kadar uygulanmaya devam eder.

f) Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 7 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:**

Sözleşmenin hükümleri, amaca aykırı yorumlanamaz. Sözleşme, gerek maddelerinin açık anlamları ve gerekse özü ile bir bütündür; bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamlarını tamamlar.

#### **MADDE 8 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:**

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

## **2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ**

#### **MADDE 9 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:**

İşveren, bu sözleşme hükümlerini zamanında ve eksiksiz olarak uygulamak, işyerinde 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 10 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU:**

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

#### **MADDE 11 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:**

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri, işveren veya yetkili kıldığı kişilerle önceden randevulararak her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler, işyerinde çalışan sendika üyeleri ile her zaman görüşebilirler. Bu görüşme, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile iş düzenini aksatmayacak şekilde işverenin göstereceği yerde toplu olarak da yapılabilir.

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

#### **MADDE 12 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:**

a) Sendika, işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından;

İşyerinde işçi sayısı 50'ye kadar ise	1,
İşyerinde işçi sayısı 51-100 arasında ise	2,
İşyerinde işçi sayısı 101-500 arasında ise	3,

kişi işyeri sendika temsilcisi seçer, bunlardan birisi baştemsilci olarak belirlenir ve isim listeleri işverene bildirilir. Baştemsilcinin görevlerini, kendisinin bulunmadığı zamanlarda işyeri sendika temsilcilerinden biri yerine getirir.

İlgili yasa maddesi ve yargı kararları gereğince; işletme söz konusu olduğunda, yukarıdaki kural işletmeye bağlı her işyeri için ayrı ayrı uygulanır.

İşyerlerinin birleştirilmesi veya isimlerinin değiştirilmesi mevcut temsilci sayısını değiştirmez; ancak, işyerlerinin bölünmesi veya ayrılması halinde, temsilci sayısı yeni duruma göre yeniden belirlenir.

**b)** İşyeri sendika temsilcileri, işyerinde çalışan üyelerin yasa ve bu sözleşmeden doğan haklarının tam ve eksiksiz uygulanıp uygulanmadığını takip etmek, bu konuyla ilgili üyelere gelecek dilek ve şikâyetleri dinlemek, işveren veya vekiliyle görüşerek bir çözüme bağlamak, çözemediği sorunları sendikaya bildirmekle görevlidir. Temsilciler, işçileri ve sendikayı ilgilendiren konularda işveren veya vekilleri ile her zaman görüşebilirler.

**c)** İşyeri sendika temsilcileri işyerinde çalışan üyelerle işi aksatmamaya özen göstererek iş saatleri içerisinde her zaman görüşebilirler. İşyeri sendika temsilcilerinin, işyerinde iş saatleri dışında olmak üzere üyelerle yapacakları toplu görüşmelerde işveren uygun bir yer tahsisi sağlayarak gerekli kolaylığı gösterir.

**d)** Sendika temsilcilerinin, temsilcilik görevlerini yapmalarından dolayı herhangi bir cezai yaptırım ya da ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

### **MADDE 13 - SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE DUYURU PANOSU:**

**A) Sendika Temsilcilik Odası:** İşveren; işyerinde sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için, işyerinin fiziki koşullarının uygun olması koşuluyla çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verir. Temsilcilik için gerekli masa, sandalye, büro malzemesi, telefon vb. ihtiyaçlar işverence sağlanır.

**B) Sendika Duyuru Panosu:** İşveren sendikal çalışmaların duyurulması ve sendikanın üyelere iletmek gereğini duyduğu haberler ile her türlü sendikal yazıların asılmasını sağlayacak duyuru panoları yaptırır ve işyerinde Sendikanın göstereceği yerlere asılmasını sağlar. Asılan tüm ilanların sorumluluğu sendikaya aittir.

### **MADDE 14 - SENDİKAL İZİNLER:**

**a) Temsilci İzinleri:** İşyeri sendika temsilcilerine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için haftalık toplam 2 saat ücretli izin verilir. Temsilcilerin izin sürelerini işyerinde geçirmeleri asıldır. Ancak sendika yöneticilerinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan doğrulamak koşuluyla sözlü çağrısı üzerine, bu izinleri işyeri dışında da kullanması mümkündür.

#### **b) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:**

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

**1)** Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 2 (iki) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün izin verilir.

**2)** Sendika Disiplin Kurulları'nda görev alan üyelere, Genel Merkez Disiplin Kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube Disiplin Kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün izin verilir.

**3)** Sendika Denetleme Kurulları'nda görev alan üyelere genel merkez denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 4 (Dört) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir.

### **c) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:**

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

- 1) Sendika merkez genel kurulu delegelerine ve genel merkez üst kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için genel kurul tatil günlerine rastlıyorsa 2 (iki) tam gün izin verilir.
- 2) Sendika şube genel kurul delegelerine genel kurula katılmaları için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.
- 3) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği konferans, seminer ve eğitimlere katılmak üzere işyeri sendika temsilcisine yılda toplam 7 gün ücretli eğitim izni verilir. İş ve işyerinin durumuna bağlı olarak işyeri sendika temsilcisinin katılmadığı hallerde yerine belirlenecek kişi için bu izin geçerli olacaktır.

### **MADDE 15 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:**

- a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz. İşveren bu sözleşme hükümleri ile bağlı kalmak kaydı ile sendikaya üye olan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında sırf bu nedenle, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesine ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.
- b) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin ve işyerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticilerinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.
- c) İşveren, işyerinde çalışan sendika ya da sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan dolayı haklı bir neden olmadıkça ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. Fesih halinde temsilci ya da yönetici işe iade davası açabilir.  
Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilğe atanma hâlinde de uygulanır.
- 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 16 – SENDİKAL ÖDENTİLER, ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:**

- a) İşveren, sendika anatüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibariyle, dayanışma aidatını ise toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce olmamak üzere talep tarihi itibariyle keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 10 iş günü içerisinde sendika hesabına yatırır. Kesinti listesinin gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.
- b) İşveren, işyerinde çalışan tüm işçilerin isimlerini mevcut belgelere dayanarak işveren veya vekilince onaylanmış olarak, sözleşmenin bağitlanması tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaya gönderir.
- c) 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.

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

### **MADDE 17 - ŞİKÂYET VE UYUŞMAZLIK:**

İşçiler bu sözleşmeden doğan şikâyetlerini işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

İşyeri sendika temsilcisi duruma göre işçinin ilk amiri ya da işveren vekili ile görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Çözülmemeyen konular, temsilci tarafından sendikaya bildirilir.

### **MADDE 18 - İŞYERİ KURULU:**

#### **A) Kuruluşu:**

Kurul, tarafların belirleyeceği 2 asıl 2 yedek üyeden oluşur. Asıl ve yedek üyeler, sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde bildirilir. Kurul başkanlığını işveren tarafı yapar.

#### **B) Görev ve Yetkileri:**

##### **Kurul;**

İşçilerin, iş disiplini ile bağdaşmayan konularında, sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularında, iş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız sona erdirilmesi konularında toplanarak ilgiyi değerlendirir ve Baro Yönetim Kuruluna görüş sunar.

#### **C) Çalışma Yöntemi:**

Toplantı istemi toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren en geç 10 işgünü içerisinde gerekli çağrıyla toplantı yapar. Tarafların mazeret bildirmeleri halinde kurul toplantı tarihi 15 iş gününü geçmemek kaydıyla mutabık kalınan başka bir günde yapılır. İkinci toplantıda çoğunluk aranmaksızın katılanlarla yapılır.

### **MADDE 19- İŞ GÜVENCESİ:**

#### **A) Bireysel İşten Çıkarma:**

**a)** İşveren bu toplu iş sözleşmesindeki hüküm ve kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda belirtilen 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.

**b)** 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.

İşveren ayrıca 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü yargı ve tazminat yollarını kabul eder. İşveren 4857 sayılı yasanın iş güvencesi ile ilgili hükümlerini, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

**c)** 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.

### **B) Zorunlu Toplu Çıkarma:**

İşletmenin bütününde bir defada 3 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Sendikanın zorunlu organlarında görev yapan yöneticileri ile işyeri sendika temsilcileri toplu işten çıkarılmaya tabi tutulamaz. Toplu işten çıkarmalarda ceza durumları göz önüne alınmaz. 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.

İşyerinin ekonomik ya da teknolojik durumu; işin, işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu işçi çıkartılamaz. Kanun ve yönetmeliklere göre kurulmuş birim ve servislerin yasal değişiklikler nedeniyle kapanması durumunda da toplu işçi çıkarma hükümleri uygulanır.

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 aşağıdaki şekilde işleme tabi tutulurlar

- 1) Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
- 2) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- 3) Deneme süresi içinde olanlar,
- 4) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 5) İşe son giren işçiler,
- 6) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 7) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,
- 8) Eşlerden ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa yalnız birisi işten çıkarılır.

Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz. Yukarıda yazılı sırayla toplu işten çıkarılanların yeniden işe alınmalarında son işten çıkarılan önce işe alınır kuralına uyulur. Toplu çıkarmadan sonra altı ay içinde yeniden işçi alma durumu doğarsa işten çıkarılanlara taahhütlü olarak davetiye gönderilir. Bildirim gününden başlayarak 30 gün içinde başvuran işçiye vafına uygun bir iş verilir.

### **MADDE 20 - YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:**

Gerek işçinin gerekse işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda, işveren işçiye bildirim öneleri sırasında ve çalışma saatleri içinde, günde 2 saat yeni iş arama izni verir. İşçi isterse, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla, iş arama iznini topluca kullanabilir.

### 3.BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI VE İŞ AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

#### **MADDE 21 - İŞE ALMA:**

İşveren işe alacağı işçilerin, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadıklarını kendi mevzuatına göre tespit eder.

#### **MADDE 22 - DENEME SÜRESİ:**

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 2 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresinin içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda ihbar önellerine uyulmaksızın iş akdi sona erdirilebilir. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında, yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

#### **MADDE 23 – İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:**

- a) İşçinin kendi işlerinde ve asıl işyerlerinde çalıştırılmaları esastır. Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.
- b) İşçinin görev yeri, işinin niteliği benzer olmak koşuluyla ve ücretinde bir düşürme yapılmaksızın işverenlikçe geçici ya da sürekli değiştirilebilir.
- c) İş ve işyeri değişikliği nedeniyle işçi ücretlerinde herhangi bir indirim yapılamayacağı gibi, geçici veya sürekli yeni görevdeki işin niteliğine göre sağlanan ek haklarda işçiye ödenir.

#### **MADDE 24 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:**

İşyerinde normal çalışma süresi günlük 8, haftalık 40 saattir. Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında 1 saat yemek molası verilir.

#### **MADDE 25 - GECE ÇALIŞMASI:**

İş hayatında gece saat 20.00’de başlayarak sabah saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde 10 saat süren gün dönemi, gece süresidir. İşçilerin gece çalışmaları günlük 7,5 saati geçemez.

#### **MADDE 26 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:**

Aşağıda belirtilen süreler, fiilen çalışılmamış dahi olsa, çalışılmış gibi iş süresinden sayılır.

- a) İşçilerin işveren tarafından, işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- b) İşçinin, işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşta geçirdiği süreler,
- c) Kadın işçilerin çocuklarını emzirmek için toplu sözleşme ile belirlenen süt izni süreleri.

#### **MADDE 27 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:**

Aşağıda belirtilen süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında ve işyerindeki kıdem tazminatına esas 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 yılda 90 günden fazlasını aşmayacak şekilde işine gidemediği günler,

d) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri ve yıllık ücretli izin süreleri,

e) İşveren tarafından işçiye verilen diğer ücretli izinler,

f) 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

### **MADDE 28 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:**

a) Muvazzaf askerlik 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) Muvazzaf askerlik ödevini yapmak üzere kıdem tazminatını almadan işinden ayrılan işçiler, askerlikleri süresince kadroları saklı kalarak ücretsiz izinli sayılırlar. Bu işçilerden; askerlik ödevinin bitiminden itibaren 2 ay içinde işe dönmek üzere başvurular, o andaki haklarla eski işlerine başlatılırlar. Bu süre içerisinde işe dönmek için başvurup işlerine başlatılmayan işçilere o andaki haklar ve kıdem tazminatlarının dışında, 4 aylık ücretleri tutarında tazminat ödenir. İşe dönmek istemeyenler ise, yine o andaki haklarla kıdem tazminatlarını alırlar ve hizmet akitleri feshedilir.

### **MADDE 29 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:**

1) Gözetim altına alınan işçiler gözetim süresince ücretli izinli sayılırlar.

2) İşçi, herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı takdirde 6 ay süre ile iş akdi feshedilemez ve bu süre içerisinde işçi ücretsiz izinli sayılır.

3) Tutukluluğun;

a) Kovuşturmaya yer olmadığı,

b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

e) Tutuksuz yargılanmaya karar verilmesi,

f) 6 aydan az bir ceza ile hüküm verilmesi,

nedenlerinden biri ile 6 ay içinde son bulması halinde işçi işe başlatılır.

4) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden, 6 aydan fazla ceza alıp cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 6 aydan fazla ceza aldığı halde tahliye edilenler, 2 hafta içinde başvurularını halinde işe alınırlar.

Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler, cezalarının ertelenmesi ya da affa uğraması halinde dahi bu madde hükmünden yararlanamazlar.

5) İşçinin yapmakla yükümlü olduğu görevini yerine getirirken ya da işveren tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmesinden dolayı ortaya çıkmış gözaltı ve tutukluluk hallerinde işçinin ücreti bu süre zarfında tam olarak ödenmeye devam eder.

6) 657 sayılı Kanununda sayılan memuriyete ve 1136 sayılı Avukatlık Kanununda avukatlığa engel suçlardan birini işlediği veya eşine veya 1. dereceden sihrî hısımlarından birine karşı suç işlediği iddiasıyla tutuklanan işçinin iş sözleşmesi 2. maddede belirtilen süre

beklenmeksizin yönetim kurulu kararı feshedilebilir. Yine söz konusu suçlardan birini işlediği iddiasıyla Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden, 6 aydan fazla ceza alıp cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 6 aydan fazla ceza aldığı halde tahliye edilenler 2 hafta içinde başvursalar bile işveren işçiyi işe almayabilir.

### **MADDE 30 - 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 31 - ANALIK DURUMU:**

Kadın işçilere doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta yasal doğum izin sürelerine ilaveten doğumdan sonra 1 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, gebeliğinin ilk 3 aylık döneminde ayda bir defaya mahsus olmak üzere günde 3 saat, gebeliğinin ikinci 3 aylık döneminde yada 2 defaya mahsus olmak üzere günde 3 saat ücretli izin verilir. Bu süreler belgelendirilmesi kaydıyla ve işverenin onayı halinde uzatılabilir. İşçinin talep etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Doğum sonrası analık izniyle ilgili yasal mevzuat uygulanır.

### **MADDE 32 – FAZLA ÇALIŞMA - FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:**

- a) Günlük ve haftalık iş süresinin üstünde yaptırılan her türlü çalışma fazla çalışmadır.
- b) İşçiye rızası alınmak koşuluyla günlük 3 saate kadar fazla çalışma yaptırılabilir.
- c) Hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine fazla çalışma yapılabilir.
- d) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti 1 saate tamamlanarak ödenir. Yarım saatten az olan kısımlar için çalışılan süre kadar ödeme yapılır.
- e) Haftalık 45 saati aşan süreler işçinin o günkü saat ücretinin % 65 zamlı tutarıdır.

### **MADDE 33 – İZİNLER:**

#### **A) Yıllık Ücretli İzin:**

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

İşyerinde;

Hizmet Süresi	1–5 yıl (dahil) olanlara,	15 işgünü,
Hizmet Süresi	6–15 yıl (dahil) olanlara,	21 işgünü,
Hizmet Süresi	15 yıldan fazla olanlara,	27 işgünü,

yıllık ücretli izin verilir.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan, bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve sosyal güvenlik kurumunca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşu raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri sözleşmece düzenlenmiştir.

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

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

e) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, işçilerin izinlerinin bir bölümünü parçalı olarak kullanabilir.

f) Yıllık izne ayrılan işçiye, izin süresinin ücreti, izne çıkmasından önce ödenir.

### **B) Diğer Sosyal İzinler:**

1. İşçinin evlenmesi halinde 6 gün,

2. İşçinin eşinin ve işçinin veya eşinin ana, baba, kardeş ve çocuğunun ölümünde 6 gün, işçinin veya eşinin anneanne, babaanne, dedesinin ölümü halinde 4 gün,

3. İşçinin eşinin doğum yapması halinde 6 gün, kendisinin doğum yapması halinde doğum öncesi ve sonrası toplu sözleşme ile belirlenen izin süresi,

4. İşçinin çocuğunu evlendirmesi halinde 5 gün,

5. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 30 güne kadar ücretli izin verilir.

6. Yılda bir kez olmak üzere belgelendirmesi koşuluyla işçinin evini taşıması halinde 2 gün,

7. Üyenin ikamet ettiği veya kendisinin veya eşinin anne ve babasının mülkiyetinde olan gayrimenkullerin, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle 5 gün ücretli izin verilir. İhtiyaç duyulan sürenin 5 günü aşması halinde bu süre yeniden işverenin onayı ile arttırılarak, ücretli izin verilir.

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) Emzirme İzni:**

İlgili kanun veya mevzuat hükümleri uygulanır.

### **D) Ücretsiz İzin:**

İlgili kanun veya mevzuat hükümleri uygulanır.

### **MADDE 34 - HAFTA TATİLİ:**

Hafta tatili Pazar günüdür. Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin günlük ücreti 1,65 yevmiyesi tutarındadır. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları saklıdır.

## **MADDE 35 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:**

### **A- Ulusal Bayram:**

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

### **B- Genel Tatil Günleri:**

Aşağıda sayılan günler tatil günleridir.

#### **1. Resmi Bayram Günleri**

- a) 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü tatilidir.
- c) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,
- d) 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.
- e) 30 Ağustos Zafer Bayramı'dır.

#### **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) Kurban ve Ramazan bayramından önce veya sonra kamuya verilen ekstra izinler ( arife gününün tam güne çıkarılması veya bayram öncesi/sonrası gelen günlerin idari izin sayılması gibi durumlar) personele de uygulanır.

**3.** 1 Ocak günü yılbaşı tatilidir.

**4.** 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür. 8 Mart günü işe gelmeyen kadın işçiler ücretli izinli sayılırlar.

**5.** Bakanlar Kurulu kararı ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri öncesi ya da sonrasındaki günlerin akdi tatil kararı alınması durumunda, bu sürelerde işçiler de ücretli izinli sayılır.

**6.** 21 Mart Newroz Bayramı tatilidir.

### **C- Tatil Ücretleri:**

Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin günlük ücreti 1,5 yevmiye tutarındadır. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları saklıdır.

## **MADDE 36 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:**

**1)** İş akitlerinin bildirimli feshinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek koşuluyla;

**a)** İş 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (3) hafta sonra,

**b)** İş 6 ay ile 1,5 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (5) hafta sonra,

**c)** İş 1,5 yıl ile 3 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (7) hafta sonra,

**d)** İş 3 yıl ve daha fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (10) hafta sonra,

feshedilmiş olur.

**2)** İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim önelleri içerisinde tüm haklarından yararlanır.

3) Bildirim koşuluna uymayan taraf, yukarıda yazılı önelleri ilişkin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder.

4) İşçinin bildirim önellerine ait ücreti peşin verilmek suretiyle de hizmet akdi feshedilebilir.

#### **MADDE 37 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:**

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı yasanın Geçici 6. maddesi gereğince, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı için 30 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. Kıdem tazminatının hesabında her halükarda kıdem tazminatı tavanı uygulanır.

### **4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER**

#### **MADDE 38 - ÜCRETİN TANIMI, ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:**

Aylık ücret, işçinin her türlü tazminat, ikramiye, ödenek, yardım vb. ödemeler hariç fakat kıdem zammı dâhil esas işi karşılığında bir takvim ayı için almış olduğu ücrettir.

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü, banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. İşveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir.

#### **MADDE 39 - ÜCRET ZAMMI:**

##### **a) Birinci yıl ay ücret zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere AGİ hariç çıplak taban ücretleri aşağıda belirtilen miktarlara yükseltilir.

Nimet BATUR.....	3.000,00 TL
Hatice İPEK.....	4.400,00 TL
İrşat İPEK.....	4.400,00 TL
Fevzi BOZAN.....	4.400,00 TL
Zozan Aslan ÇARAK.....	4.400,00 TL

##### **b) İkinci yıl ücret zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere yıllık ortalama Enflasyon (TÜFE) puan oranında ücret zammı uygulanır.

Bu artış diğer alacak kalemleri açısından da kıyasen uygulanır.

#### **MADDE 40 - KIDEM ZAMMI:**

Sendika üyesi işçilerin aylık net ücretlerine deneme süresi dâhil işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için net 10,00 TL kıdem zammı ilave edilir.

#### **MADDE 41 – İKRAMIYE:**

Sendika üyesi işçilere, her yıl net bir maaş ikramiye ödenir. Ödemeler 1 Mayıs ve 1 Eylül tarihlerinde iki eşit parça halinde yapılır.

## **MADDE 42 - SOSYAL ÖDEMELER:**

İşçilerin sosyal, kültürel, barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarına destek olunmak üzere aşağıda belirlenen esas ve miktarlarda sosyal ödemeler yapılır. Sosyal yardım ödemeleri 01.01.2020 tarihinde ücrete gelen zam oranında artırılır.

### **1) Yemek Ödemesi:**

Sendika üyesi işçilere her ay net 350,00 TL yemek ödemesi verilir.

### **2) Ulaşım Ödemesi:**

İşveren, işçilerin işe gidiş-dönüşlerini sağlamak amacıyla her ay belediye otobüsü bileti karşılığını (Günde 4 olmak üzere) nakden öder.

### **3) Öğrenim Ödemesi:**

Her yıl Eylül ayı başında işçilere,

- Yükseköğretimde okuyan çocukları için 300,00 TL
- Yükseköğretim öncesi çocukları için 200,00 TL
- Henüz eğitim yaşına gelmemiş çocuklar için 100,00 TL

öğrenim ödemesi verilir.

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerden eğitim görenler de (yüksek lisans ve doktora dâhil) bu ödemedен yararlanırlar.

### **4) Hastalık Yardımı:**

İlgili kanun ve mevzuat hükümleri uygulanır.

### **5) Diğer Sosyal Ödemeler:**

#### **a) Doğum Yardımı:**

Üyenin eşinin veya kendisinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) net 1 aylık ücreti doğum ödemesi olarak yapılır. Bebeğin ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımlarının her ikisi de ödenir.

#### **b) Evlilik Yardımı:**

İşçinin evlenmesi durumunda net 2 aylık ücreti tutarında evlenme yardımı yapılır.

#### **c) Ölüm Yardımı:**

İşçinin ölümü halinde net 5 aylık ücreti tutarında, ölüm yardımı kanuni mirasçılara ödenir.

İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde 1 aylık ücreti tutarında net ölüm yardımı işçiye ödenir.

#### **d) Afet Yardımı:**

Yangın, sel, deprem vb. afetlerden dolayı zarara uğrayan işçilere net 1 aylık ücreti tutarında afet yardımı yapılır.

## **MADDE 43 - GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ:**

İşçinin geçici olarak il dışında görevlendirilmesi halinde, ulaşım, yemek ve konaklama giderleri ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir.

## **5. BÖLÜM** **İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ**

### **MADDE 44 - İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:**

İşyerinde hizmetin yürütümü sırasında işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi, işçilerin kendi sağlık ve güvenlikleri ile ilgili süreçlere aktif katılımı esastır. İşveren, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm çalışmalarını sendika ile eşgüdüm içinde yürütür.

İşveren, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatta öngörülen tedbirleri ve gerekli önlemleri alır ve eğitimleri verir. İşyerinin niteliği gereğince, "sağlıklı çalışma mekânı, ofis ergonomisi, iş hijyeni, aydınlatma, havalandırma, ekran başında çalışma ve çalışma süreçlerinde ortaya çıkan çatışma ve psikolojik sorunlar" başta olmak üzere büro ve bilişim hizmetlerinde işçi sağlığı ve güvenliği bakımından temel konular öncelikle dikkate alınır. İş ve işyeri değişikliklerinde işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri göz önünde bulundurulur.

İşyerinde İş Yasası'nın 81. maddesi uyarınca işveren, sendika ve işçi temsilcileri ile diğer ilgililerin katılımıyla İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi oluşturulur ve işyerinde "işçi sağlığı ve güvenliği" konusunda alınacak önlem ve yapılacak çalışmalar, İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi'nce belirlenerek, uygulanmak üzere işverene sunulur.

İşyerinde ilkyardım araç ve gereçleri bulundurulur.

40 yaşın üzerindeki personele işveren tarafından uygun görülen bir sağlık kuruluşunda her yıl bir check-up uygulaması yapılır.

## **6. BÖLÜM** **YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER**

### **MADDE 45 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:**

45 Esas ve 2 Geçici Madde ile eklerden oluşan ve taraflarca 06.08.2019 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2019 tarihinde yürürlüğe girer; 31.12.2020 tarihinde sona erer.

### **GEÇİCİ MADDE-1:**

Bu sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren meydana gelen tüm artış farkları ve birikmiş alacaklar sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işçilere ödenir.

### **GEÇİCİ MADDE-2:**

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibari ile kesilerek sendika hesabına yatırılır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük süresi arasındaki aylara ilişkin sendika aidat farklarını, birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesi sırasında farklardan keserek kesinti listesi ile birlikte sendikaya gönderir.

### **DIYARBAKIR BAROSU YETKİLİLERİ**

Av. Cihan AYDIN

Başkan

Av. Ömer ŞERAN

### **SENDİKA YETKİLİLERİ**

Murat BOZBEYOĞLU

Şube Başkanı