

**EGAŞ ECZANE GEREÇLERİ A.Ş.**  
**İLE**  
**SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN**  
**01.01.2020 – 31.12.2022 YÜRÜRLÜK SÜRELİ**  
**5. DÖNEM**  
**İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM**  
**GENEL HÜKÜMLER**

**MADDE 1 – TARAFLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinin İşveren tarafı, EGAŞ Eczane Gereçleri A.Ş (Huzur Mahallesi 1112. Cadde 1132. Sokak No:35 Öveçler-ANKARA), 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; EGAŞ Eczane Gereçleri A.Ş'yi,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ; İşletme 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, yönetmeliği ifade eder.

**MADDE 3 – AMAÇ:**

Sözleşmenin amacı; işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, işçilerin 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.

Taraflar; işçinin, üretimin temeli olduğunun bilinci içinde; uluslararası antlaşmalar ve sözleşmeler ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kararlarına dayalı "Sendika Hakkı", "Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı"nı sahiplenerek, bu temel hak ve özgürlükleri çağdaş ve demokratik dünyadaki uygulamalarının öz ve düzeyine kavuşturmayı amaçlar.

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

### **A - KAPSAM:**

**a) Yer itibariyle;** Bu toplu iş sözleşmesi, EGAŞ Eczane Gereçleri A.Ş işyerini ve hizmet birimlerini kapsar.

**b) Şahıs İtibariyle;** Bu sözleşme, EGAŞ Eczane Gereçleri A.Ş işyerinde 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 yararlardan 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 iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler imza tarihi itibariyle hüküm doğurur.

#### **c) Sözleşme Kapsamı Dışında Kalan Üst Düzey Yöneticinin Yararlanması:**

Genel Müdür, Mesul Müdür, Muhasebe Müdürü, Satış Müdürü ile çalışan birer personel ile daha sonra istihdam edilecek personelden idari işlerden sorumlu bir personel için; toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanabileceği gibi toplu iş sözleşmesinin parasal hükümleri işverence istenildiği kadar arttırılarak uygulanabilir.

**d)** Bu sözleşmeyle belirlenen ayni ve parasal haklar, bu bendin(a,b ve c) 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 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.

**b)** 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.

c) 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) Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

e) 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, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile iş düzenini aksatmayacak şekilde işverenin göstereceği yerde işçilerle toplu görüşme yapabilirler.

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:**

Bu sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçilerle işveren arasındaki uygar ilişki ve iletişimi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikâyetleri o işyerindeki yetkili işveren temsilcisi ile görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; sendikanın, işyerleri için yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği her İşyeri Sendika Temsilcisinin sendikal çalışmaları yürütebilmeleri için haftada 3 saat ücretli izin hakları vardır.

Temsilciler, bu izinlerini işverene haber vermek koşuluyla kullanırlar.

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

**A)** Sendika Temsilcilik Odası: İşveren; işyerinin fiziki koşullarının olanaklı olması durumunda işyeri sendika temsilcilerince kullanılmak üzere bir oda tahsis eder. Bu odada bir evrak dolabı, masa, sandalye v.s. bulundurulur.

**B)** Sendika Duyuru Panosu: İşveren sendikal çalışmaların duyurulması ve sendikanın üyelere iletmek gereğini duyduğu haberler ile her türlü sendikal yazıların asılmasını sağlayacak duyuru panosu yaptırır ve işyerinde uygun yerlere asılmasını sağlar. Asılan tüm ilanların sorumluluğu sendikaya aittir. Bu panoya Anayasa ve yasalara aykırı duyuru konamaz.

## **MADDE 14 - SENDİKAL İZİNLER:**

Sendika temsilcileri ve görevlileri ile genel kurul delegelerine, genel kurullara katılmaları için sendikanın en az 3 gün önceden bildirmesi halinde, genel kurul çalışmaları ve gidiş-geliş için gerekli yol süresince ücretli izin verilir.

Sendikanın işçiler ile ilgili düzenleyeceği eğitim, konferans ve benzeri etkinlikler için sendikaca 3 gün önceden bildirilmesi koşulu ile sendika üyesi işçilere ücretli izin verilir. Sendikaca bildirilen isimlerden görevi gereği o tarihler için işyerinden ayrılamayacakların sendikaya işveren tarafından bildirilmeleri durumunda yerlerine başka işçiler çağrılır. Bir seferde sendikal işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin topluca izin kullanması, işverenin onayına bağlıdır. Bu izinlerin bir kişi için yılda 12 günü geçmesi işverenin onayına bağlıdır. Sendika temsilcilerine ilişkin hususlar ilgili başlıkta açıklanmıştır. Genel Kurullar için bu oran aranmaz.

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

**a)** İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması ya da sendika üyeliğini koruması 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, işyerinde çalışan sendika ya da sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan dolayı ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. 6356 sayılı yasanın ilgili hükümleri saklıdır. İşyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işyerleri, sendikanın onayı olmaksızın değiştirilemez. Keza işleri kendilerinin onayı olmaksızın esaslı olarak değiştirilemez. Ancak, işyerinin veya bir bölümünün kapanması halinde, o işyerinde veya kapanan bölümde çalışan temsilciler ve yöneticiler, başka işyerine

nakledilebilirler.

c) Sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri hakkında 6356 sayılı yasanın 23, 24 ve 25. maddeleri ve diğer mevzuat hükümlerinde yer alan güvenceler ayrıca uygulanır.

### **MADDE 16 – SENDİKAL ÖDENTİLER, ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:**

a) İşveren, sendika anafüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden 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 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 bağlanması 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 bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikâyetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine yaparlar. İşyeri sendika temsilcisi duruma göre işçinin ilk amiri ya da işveren vekiliyle görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir. Çözümeyen konular, temsilci tarafından yazılı olarak İŞYERİ KURULU' na ve sendikaya intikal ettirilir.

### **MADDE 18- İŞYERİ KURULU:**

İşyerinde işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini görüşmek, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak, iş ve işyeri değişikliklerini kararlaştırmak, Disiplin Kurulu, İzin Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu olarak görev yapmak ve TİS'nin uygulama ve yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşağıdaki koşullarla işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur.

**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 yürütür.

#### **B) Görev ve Yetkileri:**

##### **Kurul;**

a) İşçilerin, iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek, bu suçta uygun bulacağı cezayı verir. Disiplin Kurulu kararı olmadan işçiye ceza verilemez.

b) Sözleşmenin uygulamasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.

c) İş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.

### **C) Çalışma Yöntemi:**

**a)** Toplantı istemi toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren en geç 10 işgünü içerisinde gerekli çağrışı yaparak kurulu toplar. Tarafların mazeret bildirmeleri halinde kurul toplantı tarihi mutabık kalınan başka bir günde yapılır. Kurul her durumda en az salt çoğunlukla toplanır. Kurulun sekretaryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

**b)** Kurul kararlarını ilke olarak oybirliği ile alır. İlk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 7 işgünü içerisinde yapılır. Yapılan bu ikinci toplantıda da oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir. Oyların eşitliği sonucu başkanın iki oyu ile alınan kararlarda tarafların görüşleri tutanak haline getirilerek tüm kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir.

**c)** Kurulun, (B) bendinin (b) fıkrası uyarınca alacağı kararlarda tarafların mutabakatı şarttır. Mutabakat sağlanmış konularda sorun çözümlenmiş sayılır. Mutabakat sağlanamayan konularda tarafların yargı yoluna başvurma hakları saklıdır.

### **MADDE 19 - İŞ GÜVENCESİ:**

İşletmenin bütününde bir defada çalışan işçi sayısının %20'si oranında işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Sendikanın zorunlu organlarında görev yapan yöneticileri ile işyeri sendika temsilcileri toplu işten çıkarmaya tabi tutulamaz. Toplu işten çıkarmalarda ceza durumları göz önüne alınmaz. Toplu işçi işlemleri yapıldıktan sonra 1 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 çıkartılmaz. 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 önelleri 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:**

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi 2 ay olabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

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

a) Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili başhekim onaylı “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri işveren tarafından belirlenir.

b) İşçinin görev yeri, işinin niteliği ve ücretinde bir düşürme yapılmaksızın işverenlikçe geçici olarak değiştirilebilir. Geçici süreli iş değişiklikleri yılda toplam bir ayı geçemez. Aksi uygulama için işçinin rızası şarttır. Daimi süreli iş değişikliklerinde işçinin onayının olması şarttır. Bu değişiklikler Sendikaya, 10 işgünü içerisinde gerekçesi ile yazılı olarak bildirilir.

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

İşyerinde normal çalışma süresi hafta içi günlük 9 saat ve haftalık 45 saattir. Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında 1 saat yemek molası ve yeteri kadar ara dinlenmesi verilir. Yemek süresi çalışma saati hesabına dahil edilmez.

### **MADDE 25 - GECE ÇALIŞMASI:**

İş hayatında gece saat 20.00’de başlayarak sabah saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde 11 saat süren gün dönemi, gece süresidir.

a) İşçilerin gece çalışmaları günlük 7,5 saati geçemez.

b) Gece süresinde normal çalışma saatleri dışında yapılan çalışmalar, fazla çalışma saatleri hükümlerine tabiidir. Gece yapılan fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma ücretinin %10 fazlasıdır. Fazla çalışma izinle takas edilemez.

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

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

- a) İşyerinde ya da dışında işveren den iş beklemekle geçen süreler,
- b) İşçilerin işveren tarafından, işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- c) İşçinin, işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşta geçirdiği süreler,
- d) Hastalanan işçinin muayene ve tedavi için gidip gelmelerinde veya vizitede geçirdikleri zamana ilişkin süreler,
- e) 4857 sayılı yasanın 66. maddesinde yer alan diğer durumlar.

## **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 her hangi 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 izinler,
- f) 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.
- e) İşveren tarafından işçiye verilen diğer 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) Süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi, terhis izleyen 2 (iki) ay içinde işyerine başvurması ve ihtiyaç duyulması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya eski işine uygun bir işe alınır. Bu durumda 1(bir) ay içinde işe başlamayan işçi bu hakkını kullanamaz. Bu süre içerisinde işe dönmek için başvurup işlerine başlatılmayan işçilere 4 (dört) aylık ücretleri tutarında tazminat ödenir.

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

Gözetim Altına Alınma, Tutukluluk ve Mahkûmiyet Halinde Fesih ve Tekrar İşe Başlama ile ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.



### **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 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 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.

Analık haline ilişkin diğer konularda 4857 sayılı İş Yasası'nın 74'üncü maddesi hükümleri geçerlidir.

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

a) Günlük ve haftalık iş süresinin üstünde yaptırılan her türlü çalışma fazla çalışmadır.

b) İşçiye rızası alınmak koşuluyla günlük 3 saatte 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) Fazla çalışmalarda saat ücreti, işçinin o günkü saat ücretinin %50 zamlı tutarıdır.

### **MADDE 33 – İZİNLER:**

#### **A) Yıllık Ücretli İzin:**

İşyerine girdiği günde 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 (dâhil) olanlara,	17 işgünü,
Hizmet Süresi	5–10 yıl (dâhil) olanlara,	23 işgünü,
Hizmet Süresi	10–15 yıl (dâhil) olanlara,	25 işgünü,

Hizmet Süresi 15 yıldan fazla olanlara, 28 işgünü,

yıllık ücretli izin verilir.

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

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri işveren tarafından düzenlenir.

c) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılara, hak edipte de 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) İşveren, işçilerin yıllık ücretli izinlerinin bir bölümünü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanabilir.

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

g) Yıllık izin hakkını elde edememiş işçiye talebi halinde, bir sonraki dönem izninden mahsup edilmek üzere 5(beş) işgünü ücretli izin verilir. Yılıını doldurmayıp izin alan personel için iş akdi fesih durumu olması halinde avans olarak kullanılan izinler işçi alacaklarından mahsup edilir.

## **B) Diğer Sosyal İzinler:**

1. İşçinin evlenmesi halinde 6 işgünü,

2. İşçinin eşinin ve işçinin veya eşinin ana, baba, kardeşinin ölümünde 6 işgünü ve çocuğunun ölümünde 9 işgünü, işçinin veya eşinin anneanne, babaanne, dede, hala, amca, teyze, dayı ve çocuklarının ölümünde 1 işgünü, cenazenin il dışında olması durumunda 1 gün ilave ücretli yol izni verilir. Bu izinler vefat gününden başlamak kaydıyla kullanılır.

3. Üyenin 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinmesi veya karısının doğum yapması halinde 6 işgünü,

4. İşçinin çocuğunu evlendirmesi halinde 3 işgünü, sünnet ettirmesi halinde 1 işgünü,

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

6. Yılda bir kez olmak üzere işçinin evini taşıması halinde 2 işgünü,

7. Üyenin veya eşinin ikamet ettiği ya da mülkiyetinde olan; anne ve babasının ikametgâhında olan gayrimenkulün, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle tahribatın durumuna göre 10 güne kadar 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:**

İşveren doğum yapmış işçiye yasal sınırları içinde, doğum tarihinden itibaren 1 yıl süreyle günde iki saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznini sabah geç gelmek, akşam paydos saatinden önce çıkmak suretiyle kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

### **D) Öğrenim İzni:**

Çalışarak okuyan (lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi de dâhil olmak üzere) öğrenci üyelerin çalışma saatleri, okudukları okulların koşullarına göre işi aksatmayacak şekilde işverence uygun görüldüğü takdirde belirlenir. Sınav süresince, sınav saati ve yol süresi için üyelere ücretli izin verilir.

Bu izinler yıllık ücretli izne mahsup edilemez ve mazeret izni sayılmaz.

### **MADDE 34 - HAFTA TATİLİ:**

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar günleridir.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin ücreti yasanın belirlediği oranda ödenir.

### **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,
- 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.

**3.** 1 Ocak günü yılbaşı tatilidir. 31 Aralık günü saat 16.00'ta başlar ve 1 Ocak gününü kapsar.

**4.** 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür. 8 Mart günü işleri aksatmamak koşuluyla ve işverenin uygun görmesi halinde, etkinliklere katılacak işçiler ücretli izinli sayılırlar.

#### **C- Tatil Ücretleri:**

Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin günlük ücreti (tatil ücreti dâhil) 3 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 (2) hafta sonra,
  - b) İş 6 ay ile 1,5 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (4) 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 (9) 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 31 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 50 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır. Her durumda kıdem tazminatı, kıdem tazminatı tavanını aşamaz.

## **4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER**

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

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.

İşçilere istemleri halinde her ayın 15-20'nci günü aylık net ücretlerinin 1/2'si oranında ücret avansı verilir.

### **MADDE 39 – İŞ GRUPLAMASI VE AYLIK GRUP TABAN ÜCRETLERİ:**

İşyerinde yapılan işlerle ilgili olarak iş gruplandırması ve aylık grup net taban ücretleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

<b>GRUPLAR</b>	<b>TABAN ÜCRET (NET)</b>
<b>1) Muhasebe</b>	<b>2.500,00 TL</b>
<b>2) Satış ve Pazarlama</b>	<b>2.400,00 TL</b>
<b>3) Depo ve Sevkiyat</b>	<b>2.350,00 TL</b>

Ücreti taban ücretten daha yüksek olan sendika üyesi işçilerin mevcut ücretleri kendi taban ücreti olarak kabul edilir. Sözleşmenin imza tarihinden sonra işe yeni giren işçilerin aylık net ücretleri, yukarıda belirlenen taban ücretten az, emsal görevde ve unvanda olan işçinin ücretinden fazla olamaz. Birinci yıl ücret zammı uygulandıktan sonra, ücreti taban ücretin altında kalan işçilerin maaşları belirlenen taban ücretlerine yükseltilir.

Grup taban ücretleri bu sözleşme ile belirlenen ücret zammı oranında arttırılır.

#### **MADDE 40 - ÜCRET ZAMMI:**

##### **1) Birinci Yıl Ücret Zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları aylık net ücretlerine 01.01.2020 tarihinden itibaren, TÜİK tarafından açıklanan yıllık TÜFE oranında zam uygulandıktan sonra % 2 iyileştirme yapılır.

##### **2) İkinci Yıl Ücret Zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları net ücretlerine 01.01.2021 tarihinden itibaren TÜİK tarafından açıklanan yıllık TÜFE oranında zam uygulandıktan sonra % 2 iyileştirme yapılır.

##### **3) Üçüncü Yıl Ücret Zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2021 tarihinde almakta oldukları net ücretlerine 01.01.2022 tarihinden itibaren TÜİK tarafından açıklanan yıllık TÜFE oranında zam uygulandıktan sonra % 2 iyileştirme yapılır.

#### **MADDE 41 - PRİM:**

İşveren tarafından satış personeli olarak görev alan sendika üyesi işçilere, 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere, her ay bu toplu iş sözleşmesinin ekinde bulunan "Prim Tablosundaki kriterler oranında satış primi ödenir. 31.12.2019 tarihi itibarıyla işyerinde uygulanmakta olan Prim kotalarına 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere %10 zam yapılır.

İşveren tarafından, satış personelleri dışındaki sendika üyesi işçilerden EGAŞ merkez hizmet binasında ürün temin, depolama, hazırlık, tamamlama, temizlik, dağıtım birimlerinin her kademesinde çalışan işçilere ödenecek prim; toplu iş sözleşmesi ekinde bulunan prim tablosundaki tahsilat kota rakamlarının tutması halinde, işletme adına gerçekleştirilen KDV hariç aylık tahsilat toplamının %0,75'i hesaplanıp, çıkan rakam satış personelleri dışındaki işçilerin puantaj toplamına bölünerek bu suretle bulunan tutar ilgili işçinin o ay çalıştığı gün sayısı ile çarpılarak belirlenir.

İş bu toplu iş sözleşmesinin ekinde bulunan "Prim Tablosu" nda belirtilen kota rakamları sözleşmenin 2. ve 3.yılında % 10 oranında artırılarak uygulanır.

#### **MADDE 42 - SOSYAL ÖDEMELER:**

İşçilerin sosyal, kültürel, barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarına destek olunmak üzere aşağıda belirlenen esas ve miktarlarda sosyal ödemeler yapılır. Aşağıda belirlenmiş olan bu ödemeler sözleşmenin ikinci yılında ücrete gelen zam oranında artırılır.

### **1) Yemek Ödemesi:**

Sendika üyesi işçilere 3 kaptan aşağı olmamak üzere günde bir öğün yemek verilir. Yemek listesinin hazırlanmasında İşyeri Sendika Temsilcilerinin görüşü alınır. Günlük mesai saatini 2 saat ve daha fazla aşan fazla çalışmalarda işçilerin yemek ihtiyacı işverence ayrıca karşılanır.

Yemek verilemediği ya da iş gereği işyerinde verilen yemekten yararlanamayanlara veya hekim raporu nedeni ile yemek yiyemeyen sendika üyesi işçilere günlük net 27,00 TL yemek ödemesi verilir.

### **2) Ulaşım Ödemesi:**

İşveren sendika üyesi işçilere işe gidiş gelişlerinin sağlanması amacıyla servis tahsis eder. Servis tahsis edilemediği durumda işçilere, ikametgâh durumu ve kullandığı araç sayısına göre her ay otobüs bileti karşılığı ücret nakden ödenir.

### **3) Çocuk Ödemesi:**

Sendikalı işçilere her ay çocuk başına 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre belirlenen miktarda çocuk yardımı yapılır. Ana-baba aynı işyerinde çalışıyorsa çocuk yardımı birisine verilir. Evlenen, 18 yaşını dolduran çocuklara yardım yapılmaz. Ancak yükseköğrenim yapmakta olan çocuklar için 25 yaşını geçmemek üzere öğrenimleri bitinceye kadar bu yardım sürdürülür.

### **4) Bayram ve Yılbaşı Ödemesi:**

a) Sendika üyesi işçilere her yıl Ramazan ve Kurban bayramlarından bir hafta önce ödenmekte olan bayram ödemeleri sözleşmenin birinci yılı için net 1.000,00 TL (1.000x2) olarak ödenir.

b) Sendika üyesi işçilere her yıl Aralık ayında ödenmekte olan yılbaşı ödemesi sözleşmenin birinci yılında net 1.000,00 TL olarak ödenir.

### **5) Hastalık Yardımı:**

Hastalık sigortası uygulamasında Sosyal Güvenlik Kurumu'nca işçinin hastalık, iş kazası, meslek hastalıkları ve analık nedeniyle geçici iş göremez durumunda bulunduğu sürede, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile günlük ücreti arasındaki fark, işveren tarafından "hastalık yardımı" olarak ödenir.

### **6) Diğer Sosyal Ödemeler:**

#### **a) Doğum Yardımı:**

Üyenin, eşinin veya kendisinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) net 750,00 TL tutarında doğum ödemesi yapılır. Bebeğin ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımlarının her ikisi de ödenir.

#### **b) Evlilik Yardımı:**

Sendika üyesi işçinin evlenmesi durumunda net 1.000,00 TL evlenme yardımı yapılır.

#### **c) Ölüm Yardımı:**

Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde net 5.000,00 TL, normal ölüm halinde ise 2.500,00TL ölüm ödemesi kanuni mirasçılara ödenir.

İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde net 1.000,00 TL tutarında ölüm yardımı işçiye ödenir.

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

İşçinin gününbirlik görevleri hariç olmak üzere geçici olarak il dışında görevlendirilmesi halinde, ulaşım ve konaklama giderleri ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir. İşçiye bu görevde bulunduğu her gün için ayrıca net 46,00 (Kırk altı) TL geçici görev ödeneği verilir. İşçinin gününbirlik görevleri için bu sözleşmenin 45/1 maddesine uygun olarak işçiye yemek ödemesi verilir.

## **BÖLÜM 5 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 büroda çalışan işçiler için "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. Yükleme boşaltma işleri ile kimyasallarla uğraşılan işlerde mevzuatın öngördüğü tedbirler işverence sağlanır. İş ve işyeri değişikliklerinde işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri göz önünde bulundurulur.

İşyerinde İş Sağlığı Güvenliği Yasası uyarınca, işyerinde 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, katılımcıların tamamının muvafakatiyle İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi'nce belirlenerek, uygulanmak üzere işverene sunulur.

İşyerinde ilkyardım araç ve gereçleri bulundurulur.

### **MADDE 45 - GİYİM VE KORUYUCU EŞYA:**

Yaptığı işin niteliğinden kaynaklı olarak sendika üyesi işçinin ihtiyaç duyması halinde, temizlik yapanlara sözleşme süresince birer çift bot alınır. İşyeri dışına gidecek üyeler için 2 adet yağmurluk ve bu sözleşmenin 40'ıncı maddesinde tanımlanan "Depo ve Sevkiyat" grubunda yer alan işçiler ile temizlik yapan üyeye bir adet iş gömleği, görevi icabı gece bekçiliği yapanlara ve evrak takibi için dışarı gidenlere her yıl Kasım ayında kışlık bot, iki yılda bir kışlık mont alınır. Ayrıca işverence, plasiyer olarak görev yapan işçilere her sözleşme döneminde bir adet takım elbise alınır."

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

### **MADDE 46 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:**

46 esas ve 2 Geçici madde ile eklerden oluşan ve taraflarca 02.03.2020 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2020 tarihinde yürürlüğe girer; 31.12.2022 tarihinde sona erer. Her ne suretle olursa olsun sona eren bu sözleşmenin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam eder.

**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.

**EGAS YETKİLİLERİ**

**Erdoğan ÇOLAK**  
TEB Başkanı

**Kemal AKDAŞ**  
Genel Müdür

**SOSYAL-İŞ YETKİLİLERİ**

**Murat BOZBEYOĞLU**  
TİS Daire Başkanı

**Y. Aytaç AKGÜN**  
İşyeri Sendika Temsilcisi