

**S.S. İSTANBUL ECZACILAR ÜRETİM TEMİN DAĞITIM KOOPERATİFİ**  
**İLE**  
**SOSYAL-İŞ SENDİKASI**  
**ARASINDA BAĞITLANAN**  
**01.01.2019 – 31.12.2021 YÜRÜRLÜK SÜRELİ**  
**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**I. BÖLÜM**  
**GENEL HÜKÜMLER**

**MADDE 1 - TARAFLAR**

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı, S.S. İstanbul Eczacılar Üretim, Temin, Dağıtım Kooperatifi'dir. (Yenibosna Merkez Mahallesi Sedir Sokak No:3 Bahçelievler/İstanbul)

Bu toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı ise üyeleri adına Sosyal-İş Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikasıdır. (Ziya Gökalp Caddesi Gonca Apt. No:36/16 Kızılay/Ankara)

**MADDE 2 - TANIMLAR**

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İşveren; İşveren tarafı, S.S. İstanbul Eczacılar Üretim, Temin, Dağıtım Kooperatifi'ni,
- b) Sendika; (Sosyal-İş) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İşletme; İşveren tarafı, S.S. İstanbul Eczacılar Üretim, Temin, Dağıtım Kooperatifi ve bağlı işyerlerinin bütünü,
- d) İşyeri; İşletme kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,
- e) İşçi; İşyerinde çalışan tüm işçileri,
- f) Üye; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş sendikasına üye bulunanları,
- g) Taraflar; İşveren ve Sendikayı,
- h) Sözleşme; ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- i) Mevzuat; yasa, tüzük, yönetmelik, v.s.'yi ifade eder.

**MADDE 3 - AMAÇ**

Sözleşmenin amacı, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, işveren ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma suretiyle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

Taraflar; işçinin; 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:**

Yer itibariyle; Bu toplu iş sözleşmesi, İşveren tarafı, S.S. İstanbul Eczacılar Üretim Temin Dağıtım Kooperatifi işletmesi kapsamındaki işyerlerini kapsar.

Şahıs İtibariyle; Bu sözleşme, işveren tarafı, S.S. İstanbul Eczacılar Üretim Temin Dağıtım Kooperatifi işletmesinde çalışan bütün işçileri kapsar. Ancak;

1. Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları ve Bölge Müdürleri,
2. Hukuk Müşaviri ve diğer Müşavirlik Çalışanları,
3. Basın Danışmanları,
4. Eğitim Sorumluları,
5. Yönetici Asistanları,
6. Muhasebe Müdürü ve diğer Muhasebe Müdürlüğü Şefleri
7. Bölge Yöneticileri
8. Finans Müdürü ve diğer Finans Müdürlüğü Şefleri
9. Satış Müdürü ve diğer Satış Müdürlüğü Yöneticileri,
10. Satış İstatistik Sorumlusu, Şube Satınalma Satış Destek Yöneticisi
11. Pazarlama Müdürü ve diğer Müdürlük çalışanları
12. İlaç Satın Alma Müdürü ve diğer Müdürlük çalışanları
13. İlaç Dışı Ürünler Satın Alma Müdürü ve bu müdürlüğün diğer satın alma ile ilgili çalışanları,
14. İnsan Kaynakları Müdürü ve diğer Müdürlük çalışanları,
15. Bilgi İşlem Müdürü, Sistem Sorumlusu ve Bakım ve Teknik Destek Elemanı,
16. Lojistik Müdürü, Lojistik Sorumlusu, Envanter Planlama Sorumlusu, Sevkiyat Yöneticisi, Stok Yöneticisi
17. Denetim Müdürü ve diğer müdürlük çalışanları,
18. İç Satın Alma Sorumlusu, İdari İşler Sorumlusu,
19. Kasa Sorumlusu,
20. İş Geliştirme Müdürü ve diğer İş Geliştirme Müdürlüğü çalışanları,
21. Kalite Yönetim Müdürü ve diğer Kalite Yönetim Müdürlüğü Çalışanları,
22. İle tüm bu Müdürlüklerin Yardımcı Müdürleri ve Bölüm Yöneticileri ile,
23. Şube Müdürleri, Müdür Yardımcıları ve tüm Mesul Müdürler;

Bu sözleşmenin kapsamı dışındadırlar.

İşbu sözleşmenin imzalanması akabinde kurulacak Müdürlüklerin, müdürleri, müdür yardımcıları ve yöneticileri de aynı şekilde kapsam dışı olarak kabul edileceklerdir. Şu kadar ki kapsam dışı kadrolarda istihdam edilecek personel sayısı, işletmede çalışan toplam personel sayısının %15'ini geçemez.

## **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 imzası tarihinden önceki talepler geçersizdir.

## **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.

İşveren, işin özel bilgi, beceri veya uzmanlık gerektirdiği durumlarda istihdam edeceği çalışanına işbu sözleşme ile getirilmiş haklardan daha üstün hak ve menfaatleri verebilir. Bu durumda Sendika, bu hizmet sözleşmesi ile o işçiye tanınmış haklardan diğer üyelerinin de faydalanabileceği yönünde işbu toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümlerini ileri sürerek her hangi bir itiraz veya talepte bulunamaz.

İşyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerden terfi edenler ile şef pozisyonundaki çalışanlara, varsa ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmak amacıyla bu görevde kaldıkları sürece her ay net ücretlerinin %20'sini geçmeyecek şekilde ek ödeme yapılabilir. Yapılan bu işlem hakkında en geç 10 gün içerisinde sendikaya yazılı bilgilendirme yapılır.

**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)** 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.

**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 vs. gibi durumlar ile sözleşmenin uygulandığı işletme, işyerleri ve eklentilerinde işverenin değişmesi, bu sözleşmenin uygulanmasını engellemez.

## **II. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ**

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

İşveren işbu sözleşme ile mevzuat hükümlerine uymak, iş güvenliği ve işçi sağlığı bakımından işletmesinde gerekli tedbirleri almak ve işletmesinin faaliyet konusunun gerçekleşmesi bakımından çalışanları ve sendika ile azami uyum ve işbirliğini sağlamakla sorumludur.

### **MADDE 10 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU**

Sendika ilgili mevzuat ve işbu sözleşme ile üstlenmiş olduğu mükellefiyetlerden doğan sorumluluğunu en yüksek objektif özen yükümü çerçevesinde ifa etmekle sorumludur.

Bu çerçevede Sendika;

İşletme kapsamındaki tüm işyerlerinde çalışma barışını korumak ve geliştirmek için kendisine üye olan/olmayan ayrımı yapmaksızın İşverenin tüm çalışanları ile iyi bir diyalog kuracağını, bu hususa en yüksek düzeyde hassasiyet göstereceğini ve gerekli her türlü tedbiri alacağını,

Çalışanların çalışma disiplin ve bağlılığını yükseltmek anlamında İşveren ile ortaklaşa şekilde her türlü çabayı göstereceğini, bu çerçevede İşverene her türlü desteği vereceğini, üyelerinin hizmet ilişkisinden sadır olabilecek her türlü sorununun çözülmesinde evleviyetle sorumluluk alacağını ve sorunların büyümeden halledilmesi ve bu suretle sürdürülebilir çalışma düzeninin korunmasından sorumlu olduğunu,

Yine işletme bazında verimli çalışma ortamının korunması ve verimliliğin sürekli artırılması bağlamında üye çalışanlarına gerekli bilgilendirmeyi düzenli olarak yapmak ve bu suretle üye çalışanlarının hizmet akdinin zorunlu bir unsuru olan objektif özen yükümlülüğü noktasında gerekli bilinç düzeyine ulaşmalarından işverene karşı profesyonel olarak sorumlu olduğunu,

Üyelerinin Anayasa, yasa ve ilgili mevzuata uygun olmayan her türlü örgütlü eyleminden işverene karşı sorumlu olduğunu,

Beyan ve taahhüt eder.

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

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri, işveren veya işverenin yetkili kıldığı kişilerle önceden randevu almak sureti ile her zaman görüşebilir. Yine bu kişiler işverene bilgi vermek, iş düzenini aksatmamak ve işverenin gösterdiği yerde gerçekleştirmek koşulu ile işyerinde çalışan sendika üyeleri ile görüşebilirler. Bu görüşmeler,

işverenin yazılı izni, yer göstermesi ve iş düzenini aksatmamak koşuluyla toplu olarak da gerçekleştirilebilir.

Mevzuat hükümlerine uygun şekilde gerçekleştirmiş oldukları sendikal faaliyetlerinden dolayı Sendika Üyelerine her hangi bir farklı işlem veya cezai yaptırım uygulanamaz.

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

a) Sendika, işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından;

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

kişiyi işyeri sendika temsilcisi olarak seçer ve bunlardan birisini baş temsilci olarak belirler ve temsilci isim listelerini işverene bildirir. Baş temsilcinin 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 bir işyeri için ayrı ayrı uygulanır.

İşyerlerinin birleştirilmesi, isimlerinin değiştirilmesi, bölünmesi veya ayrılması durumlarında yine yukarıdaki tabloda belirtilen esaslar çerçevesinde belirlenecek sayıda sendika temsilcisi seçilecektir.

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 iş düzenini aksatmamak ve her bir işyeri için o işyerinin çalışma düzenine göre işveren tarafından yayınlanacak işyeri sendika temsilciliğinin çalışma esaslarını belirleyecek sirkülerde yer alan koşullara uygun şekilde hareket etmek koşulu ile diğer sendika üyeleri ile görüşebilecektir. İşveren, işyerinde mesai saatleri dışında gerçekleştirilecek toplu görüşmelerde, toplantı tarihinden en az 3 işgünü öncesinden bilgilendirilmek kaydıyla ve işyeri olanaklarının imkân verdiği hallerde, sendika üyelerine toplu görüşme yeri göstermeye gayret eder.

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

İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşveren, işyerlerinde sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili bir biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıkları sağlamaya gayret eder.

a) **Sendika Temsilcilik Odası:** İşveren işyerinde sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için imkânlar elverdiği ölçüde çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda vermeye gayret eder. Temsilcilik için gerekli masa, sandalye, büro malzemesi, telefon ve benzeri ihtiyaçları sağlar.

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 işyeri sendika baş temsilcilerine haftada dört saat, işyeri sendika temsilcilerine haftada toplam iki saat ücretli izin verilir. Temsilciler işbu sürelerini işyerinde ve işveren tarafından yayınlanmış ve işyeri sendika temsilciliğinin çalışma esaslarını belirleyecek sirkülerde belirlenmiş kurallar çerçevesinde ifa ederler. Ancak sendika yöneticilerinin işverenden gerekçeli şekilde talep edeceği yazılı izin ve işverenin bu talebi yazılı şekilde kabulü ile sendika temsilcileri bu süreyi işyeri dışında da kullanabilir.

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

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

1. Ayda iki toplantıyı geçmemek üzere, Sendikanın Yönetim Kurullarında görev alan üyelerden Genel Yönetim Kuruluna seçilenlere, her toplantı için 2 (iki) tam gün; bu toplantı şehir dışında yapılacaksa 3 (üç) tam gün, Şube Yönetim Kuruluna seçilenlere her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.
2. Ayda iki toplantıyı geçmemek üzere, Sendika Disiplin Kurullarında görev alan üyelerden, Genel Merkez Disiplin Kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir. Şube Disiplin Kurulu üyelerine de 1 (bir) tam gün izin verilir.
3. Ayda iki toplantıyı geçmemek üzere, Sendika Denetleme Kurullarında görev alan üyelerden, Genel Merkez Denetleme Kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube Denetleme Kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

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

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

1. Sendikanın işverene en az on gün öncesinden yazılı bildirimde bulunması koşulu ile; Sendika Merkez Genel Kurul Delegelerine ve Genel Merkez Üst Kurul Delegelerine, genel kurula katılmaları için, genel kurul tatil günlerine rastlıyorsa 2 (iki) tam gün, hafta içine rastlıyorsa ise 3 (üç) tam gün ücretli izin verilir.
2. Sendikanın işverene en az on gün öncesinden yazılı bildirimde bulunması koşulu ile; Sendika Şube Genel Kurul Delegelerine Genel Kurula katılmaları için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.
3. Sendikanın işverene en az on gün öncesinden yazılı bildirimde bulunması ve işverenin işin ve işyerinin uygunluk koşullarını gözeterek vereceği yazılı izni üzerine; sendikanın düzenleyeceği konferans, seminer ve eğitimlere katılmak üzere her bir işyerinde çalışan üyeler için yılda toplam 10 gün ücretli eğitim izni verilir. Bu toplantılara bir seferinde işyerindeki çalışan sayısının % 5'inden fazlası katılamaz. (İşbu hükümden zikredilen toplam 10 günlük eğitim izni ibaresi, işyerinde çalışan her bir işçi için değil, işyerinde çalışan işçilerin tamamını kapsayacak bir izin şeklinde anlaşılmalıdır. Yani bir örnekle açıklamak lazım gelirse; bu toplam 10 günlük izni tek bir işçi 10 günlük izne çıkararak tamamlayabileceği gibi, 10 işçi birer günlük izin hakkını kullanmak sureti ile de tamamlayabilir)

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

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.

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.

Sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri hakkında 6356 sayılı Yasanın 23., 24. ve 25. maddeleri ile diğer mevzuat hükümleri bu sözleşmede yer alan güvencelere ek olarak uygulanır.

## **MADDE 16 - SENDİKAL ÖDENTİLER, ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ**

a) İşveren, yasa hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelere kesilecek üyelik aidat bedelini işbu sözleşmenin yürürlüğü tarihinden, dayanışma aidatını ise toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce olmamak üzere işçinin talep ettiği tarihten itibaren işçinin maaşından kesmek suretiyle, her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen 10 iş günü içerisinde sendikaca yazılı şekilde bildirilecek banka 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 işletmenin merkez işyerinde görevli sendika temsilcisine verir.

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

Sendika üyesi işçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikâyetlerini işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

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

## **MADDE 18 - İŞYERİ KURULLARI**

İşçilerin; disiplin uygulamaları ile iş akitlerini sona erdirilmesini görüşmek, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak, disiplin kurulu ve izin kurulu olarak görev yapmak TİS'in uygulama ve yorumdan kaynaklanan uyuşmazlıkları görüşüp, karara bağlamak üzere aşağıdaki koşullar çerçevesinde her işyerinde bir işyeri kurulu oluşturulur. Merkez Kurulu, aynı zamanda "Uyuşmazlıkları Çözme Kurulu" sıfatı ile kooperatif işletme geneline hizmet verir.

## A. UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZME ŞUBE İŞYERİ KURULU

**1. Kuruluşu:** Kurul, her işyerinde tarafların karşılıklı olarak belirleyeceği ikişer üyeden oluşur. Taraflar aynı usulle ikişer yedek üye de belirlerler. Kurulun asıl ve yedek üyeleri sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde karşılıklı olarak yazılı şekilde bildirilir. Taraflar 15 gün önceden yazılı olarak bildirmek koşulu ile asıl ve yedek kurul üyelerini her zaman değiştirebilirler. Kurul'un Başkanlığını işverenin belirleyeceği temsilcilerden birisi yapar.

### 2. Görev ve Yetkileri:

- a) Sözleşmenin uygulanmasından doğan, sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularında çözüm önerileri hazırlayıp Merkez Kurul'a önerir.
- b) Üyelerin iş disiplini ile bağdaşmayan eylemlerini Disiplin Kurul'u sıfatı ile görüşür ve iş mevzuatı, iş sözleşmesi, bu Toplu İş Sözleşmesinin hükümlerinden yararlanarak, kendisine intikal eden konuda üyenin açıklamasını alır, gerekirse tanık dinler ve her türlü delili toplayarak görüşünü oluşturur, suçlu bulunduğu üyeye uygun gördüğü tedbirleri uygular.
- c) İş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız sona erdirilmesi hususunda her türlü belge, bilgi, delil ve araştırma sonuçlarını bir dosya haline getirir ve dosyayı Merkez Kurulu'na gönderir.

### 3. Çalışma Yöntemi:

- a) Kurul, taraflardan birinin talebi halinde toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 10 gün içinde toplanmak üzere en geç 3 işgünü içerisinde haber vererek kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. İş akitinin tazminatsız feshi hususunda, Kurul en geç 3 işgünü içerisinde salt çoğunluk ile toplanır. Kurul'un sekreteryası ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.
- b) Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır, oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Ancak başkanın oy üstünlüğü ile alınan kararlarda sendikanın ve/veya işçinin yasal haklarını kullanma hakkı saklıdır. Sendika, katıldığı kararlara ilişkin davaları izlemez, dava açmaz. Kararlar gerekçeli şekilde yazılarak Kurul üyelerince imzalanır, Sendika ve İşveren'e tebliğ edilir. Kurul kararları işverence işleme konulması ile hukuki sonuç doğurur.

## B. UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZME MERKEZ KURULU

**1. Kuruluşu:** Kurul, tarafların karşılıklı olarak belirleyeceği ikişer üyeden oluşur. Taraflar aynı usulle ikişer yedek üye de belirlerler. Kurulun asıl ve yedek üyeleri sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde karşılıklı olarak yazılı şekilde bildirilir. Taraflar 15 gün önceden yazılı olarak bildirmek koşulu ile asıl ve yedek kurul üyelerini her zaman değiştirebilirler. Kurul'un Başkanlığını işverenin belirleyeceği temsilcilerden birisi yapar.

### 2. Görev ve Yetkileri:

Kurul, işyeri (şube) kurullarının görev ve yetkilerine ek olarak;

- a) Sözleşmenin uygulanmasından doğan, sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.
- b) İş değerlendirmesi, işyerinin verimli çalışması, iş ve işyeri değişikliklerinin karara bağlanması, iş planlaması, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş gücünün eğitimi ve niteliklerinin geliştirilmesi için taraflarca kendisine getirilecek konularda görüş ve öneriler belirler.
- c) İş sözleşmelerinin tazminatlı – tazminatsız sona erdirilmesi konularında görüş oluşturur ve işverene sunar.

### 3. Çalışma Yöntemi:



- a) Kurul, işyeri (şube) kurullarından kendisine intikal eden konularda ve/veya taraflardan birinin talebi halinde toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 10 gün içinde toplanmak üzere en geç 3 işgünü içerisinde haber vererek kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. İş akdinin tazminatsız feshi hususunda, Kurul en geç 3 işgünü içerisinde salt çoğunluk ile toplanır. Kurul'un sekreteryası ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.
- b) Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır, oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Ancak başkanın oy üstünlüğü ile alınan kararlarda sendikanın ve/veya işçinin yasal haklarını kullanma hakkı saklıdır. Sendika, katıldığı kararlara ilişkin davaları izlemez, dava açmaz. Kararlar gerekçeli şekilde yazılarak Kurul üyelerince imzalanır, Sendika ve İşverene tebliğ edilir. Kurul kararları işverence işleme konulması ile hukuki sonuç doğurur.
- c) İş Kanununun 26. Maddesindeki 6 (altı) iş günlük süre kurul kararının işverene tebliği tarihinden itibaren başlar.

## 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, haklı nedenle işten çıkarmalarda, Mahkemece çıkarmanın haklı nedenle olmadığını hüküm altına aldığı halleri de kapsar.
- b) İşveren, tüm iş akdinin feshi kararlarını (geçerli veya haklı nedenle olması gözetilmeksizin) açık ve somut bir şekilde gerekçelendirmek sureti ile alır. İşveren 4857 sayılı yasanın iş güvencesi ile ilgili hükümlerini, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın uygulayacağını kabul ve taahhüt eder.
- c) İş akdi feshedilen her üyenin Mahkemeye başvurarak, İşveren tarafından alınan iş akdinin feshi kararının yasaya aykırı olduğunu iddia etme hakkı saklıdır.

İşverence alınmış iş akdinin feshi kararının yasal normlara uygun olmadığını tespiti ile Mahkemece verilmiş olan işe iade kararı üzerine işveren, 4857 sayılı yasa ile getirilen güvence hükümlerine riayet edeceğini taahhüt eder. İşveren Mahkemece verilmiş işe iade kararını yerine getirmediği takdirde ise yine 4857 sayılı yasa ile getirilen tazminat bedellerini işçiye ödeyeceğini beyan eder.

### B. Zorunlu Toplu Çıkarma:

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal, yasal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17'nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır. Sendikanın zorunlu organlarında görev yapan yöneticileri toplu işten çıkarılmaya tabi tutulamaz.

İşyeri veya işyerinin bir bölümündeki asıl ve sürekli işlerde geçici işçi çalıştırılmaz, geçici iş ilişkisi kurulamaz. Ancak, başta satış etkinlikleri, bölge çalışmaları, yıllık izin

dönemlerinde veya uzun süreli rapor hallerinde eksik personel ihtiyacının karşılanması için geçici iş ilişkisi kurulabilir.

İşyerinin ekonomik ya da teknolojik durumu; işin, işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu işçi çıkartılamaz. Kapatılan birim veya bölümde çalışan işçiler, öncelikli olarak işyerlerindeki uygun birim ve işlere geçişi sağlanır.

İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını, İşyeri Kuruluna intikal ettirir ve sendikaya 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 sayısını, işten çıkarma tarihi ile ünitelere dağılımını karara bağlarlar.

Bu halde sırası ile aşağıdaki şekilde işleme tabi tutulurlar. Çıkarılacak toplam işçi sayısına ulaşıncaya kadar aşağıdaki sıralama takip edilir. Tamamlandığı aşamada bir sonraki sıralamaya geçilmez.

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

Emekliliğine 3 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, iş öncelikle işten çıkarılanlara teklif edilir. Bildirimde belirtilen süre içinde başvuran işçiye vassına 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.

## **III. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI VE İŞ AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER**

### **MADDE 21 - İŞE ALMA**

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

- a) Daha önce 4857 sayılı İş Yasasının 29. maddesine göre topluca işten çıkarılanlara,

- b) İşyerinde herhangi bir iş kazası sonucu ölen veya malul kalıp işten ayrılan işçinin ailesine bakmak zorunda kalanlara talepleri halinde,
- c) Hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olup da, iyileşmesini izleyen 3 ay içinde başvurulara,
- d) 4857 sayılı Yasanın 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde, evvelce işyerinde çalışmış olanlara,
- e) Evvelce belirli süreli hizmet akdi ile çalışmış olup, belirli süresinin dolması nedeniyle işi sona erenlere,
- f) Evvelce çalışmış olan işçilerden, geçerli özürleri nedeniyle işyerinden ayrılmış olanlara,

İşyerinde açık olan pozisyonlara yeni işçi alımı gündeme geldiğinde, işyerinde çalışmakta olan ve durumu aranan niteliklere uygun işçilerden talep edenlere öncelik tanınır.

## **MADDE 22 - DENEME SÜRESİ**

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren üç aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında, yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

## **MADDE 23 – GÖREV VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ**

İşçinin kendi işinde ve asıl işyerinde çalıştırılması esastır. Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde İşveren, öncelikle bahse konu işçi için işyerinde münasip herhangi bir iş olup olmadığını araştırıp, işin ve işletmenin durumu çerçevesinde imkân varsa söz konusu işi işçiye teklif eder.

İşçinin işyeri ve işinin niteliği benzer olmak koşuluyla görevi, ücretinde bir düşürme yapılmaksızın işverenlikçe geçici olarak değiştirilebilir. Geçici süreli görev ve işyeri değişiklikleri yılda toplam bir ayı geçemez. Merkez Kurulu kararı ile yapılan görev ve işyeri değişiklikleri bu hükmün dışındadır. İşveren, Merkez Kurulu kararı ile işçinin görev ve işyerinde değişiklik yapabilir ancak görev ve işyeri değişikliklerinin ceza mahiyetinde uygulanmaması esastır. İşyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin görev ve işyerleri 6356 sayılı Kanununun 24. maddesi hükümlerine göre değiştirilemez.

Görev ve işyeri değişikliği nedeniyle işçi ücretlerinde herhangi bir indirim yapılamayacağı gibi, değişiklik halinde yeni görev ve işyerinde işin niteliğine göre sağlanan ek haklarda işçiye ödenir.

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

İşyerinde normal çalışma süresi haftalık 45 saati aşamaz. İşveren çalışma süresini, günde 11 saati aşmamak koşulu ile haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtabilir. İşveren işletme ve işyeri gereklerince vardiyalı çalışma sistemini uygulamak hakkına sahiptir.

Çalışma saatleri esas olarak hafta içi sabah 09.00, akşam 19.00 arasındadır. Ancak işin gerektirdiği hallerde işyeri genelinde veya herhangi bir görev özelinde bu sürelerde değişiklik yapılabilir.

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında bir saat ara dinlenmesi verilir. Ara dinlenmelerinin işyerlerinde hangi zaman aralıklarında kullanılacağını işin ve işyerinin gereklerini de göz önünde bulundurmamak sureti ile İşveren belirler ve ilan eder. İşveren ara dinlenmelerine ilişkin olarak, bazı görev ve işyerlerinde (Sevkiyat biriminde çalışanlar, santralde çalışanlar v.b) ara dinlenme konusunda ilan ettiği genel zaman dilimini farklılaştırabilmek hakkını haizdir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

## **MADDE-25 GECE ÇALIŞMASI**

Çalışma hayatında gece, saat 20.00 den başlayarak sabah 06.00 ya kadar geçen süredir ve işçilerin gece çalışmaları günlük 7,5 saati geçemez. Gece çalışmalarında ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin %10 fazlasıdır.

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

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

- a) İşyerinde ya da dışında işverenden 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 (işveren bu hususta suiistimali engelleyecek tedbirleri alır)
- e) Kadın işçilerin çocuklarını emzirmek için toplu sözleşme ile belirlenen süt izni süreleri.

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

1. Aşağıda belirtilen süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır.
  - a) İşçinin uğradığı kaza ya da tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (ancak 4857 sayılı yasanın 25. maddesinin (I) numaralı 25. bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz)
  - 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,
  - e) İşveren tarafından işçiye bu sözleşme kapsamında verilen diğer ücretli izinler
  - f) 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan diğer durumlar.
2. Kıdem tazminatı bakımından 1475 sayılı yasanın ilgili maddeleri ile diğer mevzuat hükümlerinde ve işbu sözleşmede kıdem tazminatının ödenmesinde esas alınacağı açık bir şekilde belirtilmiş süreler.

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

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silahaltına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

## **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 başvurmaları 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.

## **MADDE 30 - ENGELLİ ÇALIŞTIRILMASI**

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

Ancak, işyerinde çalışmakta iken iş kazası sebebi ile çalışmakta olduğu işini fiilen yapamayacak durumda olan işçiyi, işçinin sağlığı engel teşkil etmiyorsa İşveren, işin mahiyeti ve işyeri gereklerini de değerlendirmek sureti ile durumuna uygun yeni bir işte çalıştırmaya gayret eder.

İşyerinde çalışan engelli işçiler 3 Aralık Dünya Engelliler gününde idari izinli sayılırlar.

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

### **MADDE 31 - ANALIK DURUMU**

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 9 hafta olmak üzere toplam 17 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık hâli izni kullanılır.

Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle 30'ar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, 17 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 19 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Bu maddede öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

Olumsuz hava şartları sebebiyle iş gelişinde ve çıkışında zorluk yaşaması muhtemel olan hamile işçiye gerekli kolaylık sağlanır.

## **MADDE 32 - ÖZÜR BİLDİRME**

Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel, geçerli bir özrü çıkan işçi uygun yollarla (telefon veya başka bir araçla) işe başlama saatinden makul bir süre önce amirine özrünü bildirerek izin alır. Bu türden gecikmelerin ayda bir defadan fazla vuku bulmadığı ve gecikme süresinin 2 saati geçmediği hallerde işveren gerekli kolaylığı sağlar ve söz konusu gecikme süresini işçinin maaşına yansıtmaz. Ancak, işbu gecikmenin ayda bir defadan fazla vuku bulduğu veya gecikme süresinin iki saati aştığı hallerde bu süre işçinin maaşından kesilir. Bu tip durumlarda işveren çalışanından savunma ister ve gerekli gördüğü hallerde çalışanını İşyeri Kurulu'na sevk eder.

İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, durumu gerekçeli bir yazılı taleple işverene bildirir ve işverenden izin isterler. İşveren, yazılı gerekçe, işin durumu ve işyeri düzenini de gözetmek sureti ile işbu talebi değerlendirir.

## **MADDE 33 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ**

1. Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.

2. İşçiye rızası alınmak koşuluyla günlük 3 saate kadar fazla çalışma yaptırılabilir. Günlük bir buçuk saati aşan fazla çalışmalarda işçilerin yemek ihtiyacı işverenlikçe karşılanır. Yemek sağlanmadığı durumlarda işçilere sözleşme ile belirlenen yemek bedeli ödenir.

3. Hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine fazla çalışma yapılabilir.

4. Bir günde ilk bir saate kadar yapılan fazla çalışmalarda; (Servis kalkış saati olan 19.15'ten sonraki) fazla çalışmanın süresi yarım saatten az olursa yarım saate, yarım saatten fazla olursa bir saate tamamlanarak ödenir.

5. Fazla çalışmalarda, her bir saat için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi sureti ile ödenir.

6. Nöbet, vardiya, günlük ve haftalık mesai çizelgeleri mümkün olduğunca en geç bir gün önceden işyerinde ilan edilir. Bu çizelgeler belirlenirken işçiler arasında herhangi bir ayırım yapılamaz. Vardiya, nöbet ve fazla mesai planlarında bütün işçilerin düzenli olarak dönüşümü esas olmakla birlikte bu çalışmaya katılmak istemeyen ve geçerli bir mazereti olan işçilerin durumları da işverence ayrıca değerlendirilir.

## **MADDE 34 - İZİNLER**

### **A. Yıllık Ücretli İzin**

1. İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Hizmet süresi;

- a) 1-3 yıl (dâhil) olanlara; 14 gün,
- b) 4-5 yıl (dâhil) olanlara; 16 gün,
- c) 6-15 yıl olanlara; 22 gün,

d) 15. yıldan itibaren; 28 gün,

Yıllık ücretli izin verilir.

2. Yıllık 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.

3. Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık izinleri İşyeri Kurulu'na düzenlenir.

4. Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılara, hak edip de kullanmadığı izninin ücreti ödenir.

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

6. Yıllık izinleri düzenleyen İşyeri Kurulu, işçilerin izinlerinin bir bölümü 12 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanabilir. Yıllık izinlerin hak edilen yıl içerisinde kullanılması esastır.

7. İşveren talep halinde yıllık izne ayrılan işçiye, izne çıkmadan önce izin süresine ait ücreti avans olarak öder.

### **B. Diğer Sosyal İzinler**

1. İşçinin evlenmesi halinde 5 işgünü,

2. İşçinin eş, anne-baba, kardeş ve çocuğunun ölümünde 4 işgünü,

3. İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün, kendisinin doğum yapması halinde doğum öncesi ve sonrası toplu sözleşme ile belirlenen izin süresi,

4. İşçinin evlat edinmesi halinde 3 gün,

5. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.

6. İşçinin çocuğunu evlendirilmesi halinde 2 işgünü,

7. İki yılda bir kereyi aşmamak kaydıyla işçinin evini taşınması halinde 1 gün,

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.

İşveren, işin aksatılmaması esnasından hareketle ve işyeri koşullarını değerlendirmek suretiyle vefatın vuku bulduğu işyerinde çalışan işçilerden cenaze törenine katılmak isteyenlere imkânlar nispetinde izin vermeye ve katılım için gerekli kolaylığı sağlamaya çalışır. İşveren, işçilerin cenaze törenine icabet için dışarıda geçirdiği süreleri ücretli izninden sayar.

### **C. Emzirme İzni**

İşveren doğum yapmış işçiye yasal sınırları içinde, doğum tarihinden itibaren 1 yıl süreyle günde 1,5 (bir buçuk) saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznini sabah geç gelmek, akşam paydos saatinden önce çıkmak suretiyle veya toplu olarak da kullanabilir. Çalışanın talebi halinde bu süreler ücretli doğum izninin devamında toplu olarak da kullanılabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

### **D. Öğrenim İzni**

Çalışarak okuyan (lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi de dâhil olmak üzere) öğrenci çalışanların, çalışma saatleri, okudukları okulların koşullarına göre ve işin aksatılmaması esnasından



hareketle, işyeri koşulları da değerlendirilmek suretiyle işverence belirlenir. Sınav süresince, sınav saati ve yol süresi için çalışanlara ücretli izin verilir.

Bu izinler yıllık ücretli izne mahsup edilemez.

## **MADDE 35 - HAFTA TATİLİ**

Hafta tatili Pazar günüdür. Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye günlük ücreti 3 günlük yevmiyesi (1+2) tutarında ödenir. (Bu ifade söz konusu günde çalışan işçinin saat başı ücretinin %100 zamlı olarak hesap edilerek ödeneceği anlamına gelmektedir.)

## **MADDE 36 - 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 günü Emek ve Dayanışma Günü,
- c. 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,
- d. 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü,
- e. 30 Ağustos günü 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.**

**4. 8 Mart günü Sosyal İş Sendikası tarafından düzenlenen etkinliklere iş düzenini aksatmayacak şekilde katılan kadın personel ücretli izinli sayılır. Etkinliklere katılacak personelin isimleri işyeri sendika temsilcileri aracılığı ile şube / birim müdürüne bildirilerek izin alınır. Ardından İnsan Kaynakları Müdürlüğüne yazılı olarak bildirilir.**

### **C. Tatil Ücretleri**

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiye günlük ücreti 3 günlük yevmiyesi (1+2) tutarında ödenir. (Bu ifade söz konusu günde çalışan işçinin saat başı ücretinin %100 zamlı olarak hesap edilerek ödeneceği anlamına gelmektedir.)

## **MADDE 37 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ**

**1. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.**

- a. İş 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- b. İş 6 ay ile 1,5 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

- c. İŒi 1,5 yıl ile 3 yıl srmŒ iŒçi iin, bildirimini diğer tarafa yapılmasından baŒlayarak yedi hafta sonra,
- d. İŒi 3 yıl ve daha fazla srmŒ iŒçi iin, bildirimini diğer tarafa yapılmasından baŒlayarak dokuz hafta sonra,

FeshedilmiŒ olur.

2. İŒçi, bildirim önelleri süresi iinde iŒveren tarafından alıŒtırıldıđı takdirde, tüm haklarından yararlanır.
3. Bildirim koŒuluna uymayan taraf, yukarıda yazılı bildirim önellerine tekabül eden ücret tutarında ihbar tazminatı öder.
4. İŒveren, iŒçinin bildirim önellerine ait ücretini peŒin olarak ödemek suretiyle hizmet akdini derhal, bildirim nellerini beklemeksizin feshedebilir.

### **MADDE 38 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ**

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı yasanın Geici 6. maddesi gereğince, 1475 sayılı İŒ Kanunu hükümleri erevesinde kıdem tazminatına hak kazanan sendika yesi iŒiye, her kıdem yılı iin 31 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir.

İŒyerinde alıŒan bir iŒçinin iŒ kazası sonucu ölümü halinde kıdem tazminatı 33 günden az olmamak kaydıyla iŒveren tarafından takdir edilecek gün sayısı üzerinden hesap edilerek ödenir. İŒ kazası dıŒındaki normal ölüm hallerinde ise kıdem tazminatı 32 günlük yevmiye üzerinden hesap edilerek hak sahiplerine ödeme yapılır.

## **IV. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER**

### **MADDE 39 - ÜCRETİN TANIMI, ÖDEME ZAMANI VE BİİMİ**

Aylık cret, iŒçinin her türlü tazminat, ikramiye, denek, yardım vb. demeler hari esas iŒi karŒılıđında bir takvim ayı iin almıŒ olduğu ücrettir.

İŒilerin creti alıŒılan ayı takip eden ayın beŒinde, banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. İŒveren, aylık ödeme dönemine iliŒkin hak ediŒ ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını iŒilere verir.

İŒilere istemleri halinde her ayın yirmisinde aylık net ücretlerinin yarısı ücret avansı verilir.

Deneme süresi dahil olmak üzere iŒyerinde bir yıllık alıŒmasını doldurmuŒ olan bir alıŒan, mücbir bir sebebin etkisinde kaldığında; sebebini iŒverene belgelendirmek sureti ile iŒverenden bor para talep edebilir. İŒveren iŒyeri koŒullarını ve iŒçinin durumunu değerlendirmek sureti ile iŒyerinin "Avans ve Bor Para Alma Prosedüründe" belirtilen esas ve limitler dhilinde alıŒanına bor para verebilir.

## **MADDE 40 – TABAN ÜCRET VE ÜCRET ZAMMI**

**Taban Ücret:** İşe giriş tarihi 31.12.2018 tarihinden önce olan Sendika üyesi işçilerin 01.01.2019 tarihinden itibaren aylık net taban ücretleri 1.960,70 TL'dir. 01.01.2020 tarihinde uygulanacak zam oranından sonra oluşan yeni birim ücret, 2020 yılı taban ücreti olarak kabul edilir. Ücreti taban ücretten daha yüksek olan sendika üyesi işçilerin mevcut ücretleri kendi taban ücreti olarak kabul edilir.

### **1. Birinci Yıl Ücret Zammı:**

a) İşe giriş tarihi 31.12.2018'e kadar olan Sendika üyesi işçilerin birim ücretlerine % 20.3 zam verilir. % 20.3 zam oranı verildikten sonra asgari ücretin altında kalan işçilerin birim ücretleri asgari ücret seviyesine getirilir.

b) Oluşan birim ücretler üzerinden Sendika üyesi işçilerin hak ettikleri yıllık 15 maaş toplamının 14 maaşa bölünmesiyle yeni birim ücretleri belirlenir.

### **2. İkinci Yıl Ücret Zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları aylık net çıplak ücretlerine 01.01.2020 tarihinden itibaren, (01.01.2019 – 31.12.2019) tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK tüketici fiyat endeksi artış oranında zam yapılır.

01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK tüketici fiyat endeksi artış oranı ile 01.01.2020 tarihinden itibaren geçerli olacak asgari ücret zam oranı uygulandıktan sonra, 2020 yılı için belirlenen asgari ücret ile zam verildikten sonra oluşan taban ücret arasında oluşabilecek farkın % 6'ya kadar korunması için sendika üyesi işçilere işveren tarafından ilave ücret zammı yapılır.

### **3. Üçüncü Yıl Ücret Zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları aylık net çıplak ücretlerine 01.01.2021 tarihinden itibaren, (01.01.2020 – 31.12.2020) tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK tüketici fiyat endeksi artış oranı + 1 puan zam yapılır.

01.01.2020-31.12.2020 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK tüketici fiyat endeksi artış oranı +1 ile 01.01.2021 tarihinden itibaren geçerli olacak asgari ücret zam oranı uygulandıktan sonra, 2021 yılı için belirlenen asgari ücret ile zam verildikten sonra oluşan taban ücret arasında oluşabilecek farkın % 6'ya kadar korunması için sendika üyesi işçilere işveren tarafından ilave ücret zammı yapılır.

## **MADDE 41 - HİZMET ÖZENDİRME PRİMİ**

İşyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerden hizmet süresi;

- 3'üncü ve 4'üncü yıllarını dolduranlara net 55,00 TL
- 5'inci ve 9'uncu yıllarını dolduranlara net 120,00 TL
- 10'uncu yılını doldurmuş olanlara ve daha üst kıdeme sahip olanlara net 135,00 TL

Hizmet özendirme primi verilir. Hizmet özendirme primi miktarları sözleşmenin ikinci ve üçüncü yılında ücrete gelen zam oranında arttırılır.

## **MADDE 42 - İKRAMIYE**

İşyerinde çalışan işçilere,

a) İşyerinde hizmet süresi 1 yıla kadar olan çalışanlara net 1 maaş ikramiye ödemesi yapılır. Bu ödeme her yıl Şubat, Nisan, Haziran, Ağustos, Ekim ve Aralık aylarındaki ücretleri ile eşit şekilde bölünerek ödenir.

- b) 1 yılını dolduran tüm çalışanlara net 2 maaş ikramiye ödemesi yapılır. Bu ödeme her yıl Şubat, Nisan, Haziran, Ağustos, Ekim ve Aralık aylarındaki ücretleri ile eşit şekilde bölünerek ödenir.
- c) İkramiye hak edişi, verildiği ayda ve bir önceki ayda tam olarak çalışılmış olması kaydıyla ödenir. Eksik gün çalışmalarında kısıt ikramiye uygulaması geçerli olacaktır.
- d) 1. Yılını dolduran işçinin 1. Yılını doldurduğu ayı takip eden ayın ilk günü itibariyle 2 maaş ikramiye hak edişi olur.

### **MADDE 43 – KASA TAZMİNATI**

Fiilen kasa sorumlusu, veznedar, tahsildar görevlerini yürüten çalışanlara her ay net 270,00 TL kasa tazminatı verilir. Kasa tazminatı miktarı sözleşmenin ikinci ve üçüncü yılında ücrete gelen zam oranında arttırılır.

### **MADDE 44 - 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 ve üçüncü yılında ücrete gelen zam oranında arttırılır.

#### **1. Yemek Ödemesi**

İşyerinde çalışan tüm işçilere 3 kaptan aşağı olmamak ve doyurucu olmak kaydıyla günde bir öğün yemek verilir.

Yemek verilemediği ya da iş gereği işyerinde verilen yemekten yararlanamayan işçilere günlük net 25,00 TL yemek ödemesi verilir. Bu ödeme yemek çeki olarak verilir.

#### **2. Ulaşım Ödemesi**

İşveren işyerinde çalışan tüm işçilerin işe geliş gidişlerini sağlamak üzere ücretsiz servis imkânı sağlamaya çalışır. Servis olanağının sağlanamadığı ya da işçinin vardiya saatinden dolayı servis imkânından yararlanmadığı durumlarda işçilerin işe geliş ve gidiş ücretleri, her şubenin bulunduğu ildeki abonman kart bedeli, çalışanın bu kart bedeline ilişkin ödeme belgesini (fişini/makbuzunu) işverene ibrazı mukabilinde işverence ödenir.

#### **3. Aile ve Çocuk Ödemesi**

İşyerinde çalışan evli işçilere her ay net 102,00 TL aile yardımı yapılır.

İşyerinde çalışan tüm işçilere her ay çocuk başına (iki çocukla sınırlıdır) 88,00 TL çocuk yardımı yapılır. Ana-baba aynı işyerinde çalışıyorsa çocuk yardımı birisine verilir. Evlenen veya 18 yaşını dolduran çocuklara yardım yapılmaz. Ancak yükseköğrenim yapmakta olan çocuklar için 25 yaşını geçmemek üzere öğrenimleri bitinceye kadar bu yardım sürdürülür.

#### **4. Yakacak Ödemesi**

İşyerinde çalışan işçilere her ay net 225,00 TL yakacak ödemesi verilir.

#### **5. Öğrenim Ödemesi**

İşyerinde çalışan tüm işçiler için her yıl Eylül ayı başında ve bir defaya mahsus olmak üzere;

- Kreşe ve Anaokuluna giden çocuğu için net; 210,00 TL
- İlkokula ve ortaokula giden çocuğu için net; 300,00 TL,
- Lisedeki çocuğu için net; 405,00 TL,

Yükseköğretimde okuyan çocuğu için ise her ay net; 200,00 TL öğrenim ödemesi verilir (Bu ödeme, her yıl Eylül ve Mayıs ayları arasında olmak üzere 9 ay süreyle ödenir). Bu ödeme normal öğrenim süresi ile ve bir üst sınıfta okumak hakkını kazanmak koşulu ile sınırlıdır.

Kendisi veya çocuğu Açıköğretim üniversitesinde okuyan çalışan için yılda bir defaya mahsus olmak üzere ve Eylül ayı başında 675,00 TL öğrenim ücreti verilir.

## **6. Hastalık Yardımı**

Sendika üyesi işçilerin hastalığı ve herhangi bir sağlık engeli halinde; hastalığından dolayı 10 gün ve üzeri raporlu olan işçinin, SGK tarafından ödenmeyen ilk iki günlük ücreti işveren tarafından ödenir. İşçinin hastalık nedeniyle hizmet akdi sonlandırma düzenlemesi yasal hükümler çerçevesinde yapılır.

## **7. Diğer Sosyal Ödemeler**

### **a) Doğum Yardımı**

İşyerinde çalışan tüm işçileri kapsamak üzere işçinin eşinin veya kendisinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) net 1 Cumhuriyet altını bedeli tutarında doğum ödemesi yapılır.

### **b) Evlilik Yardımı**

İşyerinde çalışan tüm işçileri kapsamak üzere, işçinin evlenmesi durumunda işçiye net 1 Cumhuriyet altını tutarında evlenme yardımı yapılır.

### **c) Vefat Yardımı**

İşyerinde çalışan tüm işçileri kapsamak üzere, işçinin iş kazası sonucu vefatı halinde net 6.500,00 TL, iş kazası dışında normal vefatı halinde ise net 4.200,00 TL yardım bedeli işçinin kanuni mirasçılarına ödenir.

İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde net 1.250,00 TL tutarında vefat yardım bedeli işçiye ödenir.

### **d) Afet Yardımı**

Yangın, sel, deprem afetlerinden dolayı zarara uğrayan işçiye (işyerinde çalışan tüm işçileri kapsamak üzere) net 1.750,00 TL afet yardımı yapılır. Zararın boyutuna göre bu yardım işveren tarafından arttırılabilir.

## **MADDE 45 - GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ**

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

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

### **MADDE 46 - İŞYERİ GİYİM ELBİSELERİ ve GEREÇLERİ:**

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilere yaptıkları işin niteliğine göre iş giysileri verilir. İş giysileri listesi TİS'nin imza tarihinden itibaren bir aylık süre içerisinde Merkez Kurulu tarafından belirlenir. Yazlık iş giysileri Mayıs ayında, kışlık iş giysileri Ekim ayında çalışanlara dağıtılır.

## **MADDE 47 - İŞÇİ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ**

İşyerinde hizmetin yürütümü sırasında işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesinde, 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.

İşveren, sevkiyat bölümünde görev yapan şoför, muavin, moto-kurye ve sahada görev yapan işçilere her yıl ferdi kaza sigortası yapar.

İşveren işçilerin kullandığı bütün araçların kasko sigortasını düzenli olarak yaptırır. Kaskosuz araçların kullanımı sırasında meydana gelecek kaza sonrası zarar ve hasarlar için işçiye rücu edilemez. İşçinin alkollü araç kullanımı nedeniyle meydana gelen hasar ve zararlar için işveren işçiye rücu edebilir.

## **MADDE 48 - İŞ KAZALARI**

İşyerinde meydana gelen kazalar yasal süre içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve SGK Bölge Müdürlüklerine yazılı olarak bildirilir. İşyerinde yaralanan işçinin kendi kendini tedavi etmeye kalkışması halinde işveren herhangi bir sorumluluk yüklenemez. Hayati önem arz eden kazalarda işçi en yakın sağlık kurum ve kuruluşuna götürülür. Bu kurum ve kuruluşlarda yapılan müdahale ve tedavi bedelinin SGK'ca ödenmeyen bölümü işverence ödenir.

## **MADDE 49 - HASAR ve ZARARLARIN TESPİTİ VE TAZMİNİ**

Hasar ve zararların tespiti ve tazmini konusunda Merkez Kurulu yetkilidir.

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

### **MADDE 50 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE**

50 esas ve 2 Geçici maddeden ibaret olan ve taraflarca 27.03.2019 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2019 tarihinde yürürlüğe girer, 31.12.2021 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**

İşveren, işbu sözleşmenin yürürlük tarihinden sonraki sendika aidat bedellerini üyelerin ücretlerinden keserek sendikanın banka hesabına yatırır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük süresi arasındaki aylara ilişkin birikmiş sendika aidat farklarını, birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesi sırasında oluşacak farklardan keserek kesinti listesi ile birlikte sendikaya gönderir.

### **İSTANBUL ECZA KOOP. YETKİLİLERİ**

M. Sait YÜCEL

M. Turgay KORKMAZ

Levent ÜZÜN

Av. Fatma GEDİKOĞLU

### **SOSYAL-İŞ SENDİKASI YETKİLİLERİ**

Metin EBETÜRK

Celal UYAR

Mustafa AĞUŞ

Turgut ÇİVİ

Murat BOZBEYOĞLU

Cenk ERDEN

Bayram İNAMOĞLU

Hacı GECEKUŞU

Nazmi ÇINAR

Zülfü ŞENGÜL

Özlem TEBER

Zafer ÇİĞDEM

Sadi AKDEMİR

Taygun AYGÖR

Fuat COŞKUN

Abdullah ŞİMŞEK

Çetin TEMİZ

Ersin ÖĞÜT

Yücel YAZAR

Cem ÇABUK

Erol YALIN

İsmail AĞDERE

İlhan AĞIRBAŞ

Bülent KORKMAZ

Murat AKSOY

Mehmet TEKTEKİN

Muammer UYSAL