

KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2020 – 31.12.2020 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
8. DÖNEM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 – TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin İşveren tarafı, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (Selanik 2 Caddesi No:44/1 Kat:1 Kızılay/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; Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nu,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ; Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nu,
- d) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- e) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- f) SÖZLEŞME; ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- g) MEVZUAT; yasa, tüzük, yönetmelik, v.s.'yi ifade eder.

MADDE 3 – AMAÇ:

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

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

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

A - KAPSAM:

a) Yer itibariyle; Bu toplu iş sözleşmesi, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu kapsamındaki işyerlerini kapsar.

b) Şahıs İtibariyle; Bu sözleşme, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nda çalışan ve Sosyal-İş Sendikası'na 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.**

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

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

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

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

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

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

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

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

- e) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.
- f) Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 7 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:

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

MADDE 8 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

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

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 9 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

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

MADDE 10 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU:

Sendika, işçilerin temsilcisi olarak bu sözleşme ile kendisine yüklenen görevleri en iyi şekilde yapar ve işçilerin haklı gördüğü şikâyetlerini ilgili mevzuat çerçevesinde işverenle görüşerek çözmeye çalışır. KESK'in mücadele ve emek örgütü olma gerçekliğini gözetererek bu sorumluluğu çalışma hayatı ve ilişkilerinde de egemen kılmayı temel ilke olarak benimser.

MADDE 11 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

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

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

MADDE 12 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:

a) Sendika, işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından;

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

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

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

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

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

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

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

MADDE 13 - SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE DUYURU PANOSU:

A) Sendika Temsilcilik Odası: İşveren; işyerinde sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için işyerinin fiziksel koşullarını dikkate alarak çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verilebilir. Temsilcilik için gerekli masa, sandalye, büro malzemesi, telefon vb. ihtiyaçlar işverence sağlanır.

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

MADDE 14 - SENDİKAL İZİNLER:

a) Temsilci İzinleri: İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki temsilcilik görevlerini işi aksatmamaya özen göstererek yerine getirir. Sendikanın yazılı bildirim koşuluyla temsilcilerin işyeri dışında sürdürecekları faaliyetler için bildirilen süre kadar izin verilir.

b) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

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

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

3) Sendika Denetleme Kurulları'nda görev alan üyelere genel merkez denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 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) Sendika şube, merkez ve konfederasyon genel kurul delegelerine genel kurula katılmaları için genel kurul süresince ücretli izin verilir.

2) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği konferans, seminer ve eğitimlere katılmak üzere üyelere yılda toplam 20 iş günü ücretli eğitim izni verilir. Bu toplantılara bir seferinde işyerindeki çalışan sayısının % 20'sinden fazlası katılamaz. İşletmenin şubeleri için bu istisna aranmaz.

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

a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz. İşveren bu sözleşme hükümleri ile bağlı kalmak kaydı ile sendikaya üye olan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında sırf bu nedenle, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesine ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

b) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin ve işyerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticilerinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

c) İşveren, işyerinde çalışan sendika ya da sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan dolayı haklı bir neden olmadıkça ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. Fesih halinde temsilci ya da yönetici işe iade davası açabilir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

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

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

a) İşveren, sendika anatüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibarıyla keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 20 gün 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 bağtlanması tarihinden itibaren 20 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 yayınlacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını sendika temsilcisine verir.

MADDE 17 - ŐİKÂYET VE UYUŐMAZLIK:

İŞçiler 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 çözümlmeye çalışır. Çözölemeyen konular, temsilci tarafından sendikaya bildirilir.

MADDE 18 - İŞYERİ KURULU:

İşyerinde işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini görüşmek, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak, iş ve işyeri değişikliklerini kararlaŐtırmak, 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 koŐullarla işletme merkezinde 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 başkanlığı, taraflar arasında toplu iş sözleşmesinin yürürlük süreci içinde eşit sürelerle dönüŐümlü olarak yürütölür.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

a) İşçilerin, iş disiplini ile bağdaŐmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek, bu suçta uygun bulacağı cezayı verir.

b) Sözleşmenin uygulamasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuŐmazlık 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 çağırımı 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 sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütölür.

b) Kurul kararlarını ilke olarak oybirliği ile alır. İlk toplantıda karar alınamadığı 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.

d) Taraf sendikanın yetki belgesi alması şartıyla, sözleşmede belirtilmiş İşyeri Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nun yetki ve görevleri, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

MADDE 19- İŞ GÜVENCESİ:

A) Bireysel İŞten Çıkarma:

a) İşveren bu toplu iş sözleşmesindeki hüküm ve kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda belirtilen yazılı kural ve yaptırımları kabul ve taahhüt eder. Bu kabul ve taahhüt, tazminatsız işçi çıkarmalarda da Mahkemece çıkarmanın tazminatlı

yapılmasına karar verilmesi hallerini de kapsar.

b) Tazminatlı veya tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin kararda açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır. İşveren, işyerinde çalışan işçi sayısına bakmaksızın işten çıkarma istemini kurula getirmeden önce 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen danışma ve diğer mekanizmaları işletir.

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

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

Mahkemece, işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi işten çıkartılmamış gibi tüm haklarını ödeyerek bir ay içinde eski görev ve işyerine başlatır. İşveren, işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi esasları doğrultusunda mahkemece verilecek İş Güvencesi Tazminatını ödemeyi kabul eder.

B) Zorunlu Toplu Çıkarma:

İşletmenin bütününde bir defada 5 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Sendikanın zorunlu organlarında görev yapan yöneticileri ile işyeri sendika temsilcileri toplu işten çıkarılmaya tabi tutulamaz. Toplu işten çıkarmalarda ceza durumları göz önüne alınmaz. Toplu işçi çıkarma işlemi yapıldıktan sonra 3 ay geçmedikçe yeni toplu işçi çıkarma yapılamaz.

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

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

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) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 3) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 4) Deneme süresi içinde olanlar,
- 5) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- 6) İşe son giren işçiler,
- 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 vassına 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 3 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.

- 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 işe almada öncelik tanınır,
- c) Hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olup da, iyileşmesini izleyen 3 ay içinde başvuranlara, öncelik tanınır.

MADDE 22 - DENEME SÜRESİ:

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren iki aylık deneme süresine tabi tutulurlar.

Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda iş akdi sona erdirilebilir.

Evvvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında, yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 23 – İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

a) İşçilerin kendi işlerinde ve asıl işyerlerinde çalıştırılmaları esastır. Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri işyeri kurulu tarafından belirlenir.

b) İşçinin görev yeri, işinin niteliği benzer olmak koşuluyla ve ücretinde bir düşürme yapılmaksızın işverenlikçe geçici olarak değiştirilebilir. Geçici süreli iş değişiklikleri yılda toplam bir ayı geçemez. Aksi uygulama için işçinin rızası ve işyeri kurulu onayı şarttır. Daimi süreli iş değişikliklerinde işçinin yazılı rızasının olması şarttır. Şu kadar ki; işyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işleri ve işyerleri hiçbir surette değiştirilemez.

c) İş ve işyeri değişikliği nedeniyle işçi ücretlerinde herhangi bir indirim yapılamayacağı gibi, geçici görevdeki işin niteliğine göre sağlanan ek haklarda işçiye ödenir.

d) İş ve işyeri değişikliği hiçbir surette ceza mahiyetinde olamaz ve tüm iş ve işyeri değişikliklerinde isteklilere öncelik tanınır.

MADDE 24 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

İşyerinde normal çalışma süresi günlük 8, haftalık 45 saattir. Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında 1 saat yemek molası ve yeteri kadar ara dinlenmeleri verilir. Yemek molası iş süresinden sayılmaz.

MADDE 25: HASTALIK DURUMLARI VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA:

Mevcut işyeri uygulamasına aynen devam edilir.

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,
- e) Kadın işçilerin çocuklarını emzirmek için toplu sözleşme ile belirlenen süt izni süreleri.

MADDE 27 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

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

- a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler,
- b) Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 6 aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı hakkının hesabında dikkate alınmaz.),
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da 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 ücretli izinler,
- f) 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 28- 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 davası kesinleşinceye kadar 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) 1 yıldan az bir ceza ile hüküm verilmesi,
- nedenlerinden biri ile 1 yıl içinde son bulması halinde işçi işe başlatılır.

4) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden, 1 yıldan fazla ceza alıp cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 1 yıldan fazla ceza aldığı halde tahliye edilenler, 2 hafta içinde başvurmaları halinde işe alınırlar.

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

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

MADDE 29 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

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

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

MADDE 30 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

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

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

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

MADDE 31 - ANALIK DURUMU:

a) Analık İzni Süresi

Doğum yapan kadın işçiye doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 16 hafta olmak üzere 24 haftalık analık izni verilir. Sağlık durumu uygun olan kadın işçi, isterse, doktor raporuyla doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilir; bu durumda doğumdan önce kullanılmayan izin süresi doğum sonrası 16 haftalık izin süresine ayrıca eklenir. Çoğul gebelik halinde doğum sonrası 16 haftalık izin süresine 2 hafta daha eklenir. Erken doğum halinde doğumdan önce kullanılmayan analık izni süresi, doğum sonrası 16 haftalık izin süresine ilave edilir.

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

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.

b) Annenin Vefatı Halinde Babaya Kullandırılacak İzinler

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan izin süreleri babaya kullandırılır. Babanın işyerinde çalışması halinde doğum sonrası izin süresi 12 hafta, babanın başka bir işyerinde çalışması halinde ise 8 hafta olarak esas alınır. Erken doğum, doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışma veya çoğul gebelik nedeniyle doğumdan sonra kullanılacak izne süre ilave edilmişse, bu ilave izin süreleri de babaya kullandırılacak izne eklenir.

c) Evlat Edinme Halinde Analık Hali İzni

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren İş Kanununun 74'üncü maddesinde yer alan sekiz haftalık analık hali izninin yanı sıra 8 hafta daha ücretli izin verilir.

d) Ücretsiz İzin

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

e) Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Ücretsiz İzin Hakkı

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

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

f) Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

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

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

g) Emzirme İzni:

Toplu iş sözleşmesinin 34.C maddesindeki hüküm uygulanır. Ancak analık iznini takiben ücretsiz izin ya da çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanan kadın işçiler, bu sürenin sona ermesi ile çocuğun 1,5 yaşına girdiği tarih arasında da günde 2 saat emzirme izni kullanır.

h) Çocuğun Hastalanması:

Çocuğun hastalanması nedeniyle ebeveyn tarafından kullanılan izinler çocuğun hastalığının belgelenmesi kaydıyla ücretli izin sayılır.

MADDE 32 - ÖZÜR BİLDİRME:

a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel, geçerli bir özrü çıkan işçi uygun yollarla (telefon veya başka bir araçla) işe başlama saatinden önce amirine özrünü bildirerek izin alır.

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

MADDE 33 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

a) Günlük ve haftalık iş süresinin üstünde yaptırılan her türlü çalışma fazla çalışmadır. Yapılacak fazla çalışmalar prensip olarak, fazla çalışmanın yapılacağı, makul bir süre öncesinde üyelere bildirilir.

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 34 – 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, 20 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, 30 işgünü,

yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izinlerin ait olduğu yıl içerisinde kullanılmasına özen gösterilir.

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 kuruluşu raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri iş planlamasına göre İşyeri Kurulu'na düzenlenir.

c) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılara, hak edip te 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. İşçinin talebiyle yıllık ücretli izne mahsup olanlar hariçtir.

e) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, işçilerin izinlerini işi aksatmayacak şekilde parçalı olarak kullanabilir.

f) Yıllık izne ayrılan işçiye, izin süresinin ücreti, işçinin yazılı isteği halinde izne çıkmasından önce ödenir.

B) Diğer Sosyal İzinler:

1. İşçinin evlenmesi halinde 6 gün,

2. İşçinin eşinin ve işçinin veya eşinin ana, baba, kardeş ve çocuğunun ölümünde 6 gün, işçinin veya eşinin anneanne, babaanne, dede, hala, amca, teyze, dayı ve çocuklarının ölümünde 2 gün, cenazenin İl dışında olması durumunda ayrıca 1 gün,

3. İşçinin 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinmesi veya eşinin doğum yapması halinde 5 gün, kendisinin doğum yapması halinde doğum öncesi ve sonrası toplu sözleşme ile belirlenen izin süresi,

4. İşçinin çocuğunu evlendirmesi halinde 4 gün, sünnet ettirmesi halinde 2 gün,

5. Yılda bir kez olmak üzere işçinin evini taşıması halinde 2 gün,

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

7. Üyenin ikamet ettiği gayrimenkulün yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle 6 gün, kendisinin veya eşinin mülkiyetinde olan gayrimenkullerin, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle 3 gün ücretli izin verilir. İhtiyaç duyulan sürenin 6 günü aşması halinde bu süre yeniden işverenin onayı ile arttırılarak, ücretli izin verilir.

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

C) Emzirme İzni:

İşveren doğum yapmış işçiye yasal sınırları içinde, doğum tarihinden itibaren 1,5 yıl süreyle günde iki saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznini sabah geç gelmek, akşam paydos saatinden önce çıkmak suretiyle veya toplu olarak da kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

D) Öğrenim İzni:

Çalışarak yüksek lisans ve doktora eğitimine devam eden işçilerin ve yaptığı işle ilgili mesleki eğitim-kurs alan işçilerin çalışma saatleri, okudukları okulların- devam ettikleri kursların koşulları, işyerinin ve işin gereklerine göre işi aksatmayacak şekilde belirlenir. Bu durumdaki işçiler, dönem başında ders-kurs programını ilgili birim amiri ve/veya işveren vekiline bildirir. Bu durumda işçiye iş akışı da gözetilerek derslerine-kursuna devam etmek için gerekli ücretli izin verilir. Sınav süresince, sınav saati ve yol süresi için üyelere ayrıca ücretli izin verilir.

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

E) Mazeret İzni:

Sendika üyesi işçilere, geçerli mazeretlerini belgelemek kaydıyla yeteri kadar mazeret izni verilebilir.

F) Ücretsiz İzin:

İhtiyaç duyan sendika üyesi işçilere yazılı istemleri halinde, yılda 60 güne kadar kıdemden sayılan ücretsiz izin verilir.

Bu izin, ücretli doğum izninin sonunda istenmişse veya özrün ciddiyeti işverence kabul edilirse, süre 6 aya kadar çıkar.

MADDE 35 - HAFTA TATİLİ:

Hafta tatili Pazar günüdür.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin günlük ücreti, normal günlük ücretinin %100 fazlasıdır.

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 Emek ve Dayanışma Günü tatilidir.
- c) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,
- d) 30 Ağustos Zafer Bayramı'dır.

2. Dini Bayram Günleri:

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

3. 1 Ocak günü yılbaşı tatilidir. 31 Aralık günü saat 15.00'da başlar ve 1 Ocak gününü kapsar.

4. 8 Mart Kadınların Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma günüdür. 8 Mart günü işe gelmeyen kadın çalışanlar ücretli izinli sayılırlar.

5. 21 Mart Newroz Bayramıdır. İşe gelmeyen işçiler ücretli izinli sayılırlar.

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

C- Tatil Ücretleri:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin günlük ücreti 2 yevmiye tutarındadır. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları saklıdır.

MADDE 37 - 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 (6) hafta sonra,

c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (8) hafta sonra,

- d)** İŒi 3 yıl ve daha fazla sürmüŒ iŒçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (12) hafta sonra feshedilmiş olur.
- 2)** İŒçi, 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 38 - 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 40 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir (Tam yıldan artan veya 1 yıldan eksik süreler için kıstelyevm usulü uygulanır). Kıdem tazminatı, her durumda kıdem tazminatı tavanını geçemez.

İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 45 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 39 - ÜCRETİN TANIMI, ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:

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

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

İşçilere istemleri halinde her ayın 15-20'nci günü aylık net ücretlerinin 1/2'si oranında ücret avansı verilir. Avans miktarı, işçinin ücretinden mahsup edilir.

MADDE 40 - ÜCRET ZAMMI:

A) TABAN ÜCRET

Aşağıda tanımlanan sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları taban ücretlerine aşağıdaki net tutarlarda iyileştirme yapılır.

- a-** İşe giriş tarihi 09.02.2011 olup Basın ve Yayın uzmanı olarak çalışmakta olan sendika üyesi işçinin taban ücretine 200,00 TL seyyanen zam yapılır.
- b-** İşe giriş tarihi 22.03.2011 olup HUKUK-TİS uzmanı olarak çalışmakta olan sendika üyesi işçinin taban ücretine 150,00 TL seyyanen zam yapılır.
- c-** İşe giriş tarihi 06.11.2013 olup mutfak-temizlik hizmetlerini yürütmekte olan büro çalışanı sendika üyesi işçinin taban ücretine 200,00 TL seyyanen zam yapılır.

B) Birinci yıl ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları net ücretlerine bu maddenin "A" fıkrasında belirtilen net tutarlarda iyileştirmeler yapıldıktan sonra 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere % 14 zam uygulanır.

MADDE 41 - KIDEM ZAMMI:

Sendika üyesi işçilerin aylık net ücretlerine deneme süresi dâhil işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için net 7,50 TL kıdem zammı ilave edilir. İşçilerin aylık ücretlerine 01.01.2019 tarihinden itibaren kıdemlerine göre kıdem zammı eklenir. Ücret zammı oluşan bu ücretlere uygulanır.

MADDE 42 – İKRAMIYE:

Sendika üyesi işçilere, toplam 45 günlük ücretleri tutarında 3 ikramiye ödenir. Bu ikramiyeler Ocak, Mayıs ve Eylül ayı maaşlarıyla birlikte 15'er günlük dilimler halinde ödenir.

MADDE 43 - SOSYAL ÖDEMELER:

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

1) Yemek Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere her ay net 570,00 TL yemek ödemesi yemek çeki olarak verilir.

2) Ulaşım Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere işe geliş gidişlerini sağlamak üzere her ay net 268,00 TL ulaşım ödemesi verilir.

3) Yılbaşı Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere yılbaşında net 550,00 TL yılbaşı ödemesi yapılır.

4) Diğer Sosyal Ödemeler:

a) Doğum Yardımı:

Üyenin eşinin veya kendisinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) net 740,00 TL tutarında doğum ödemesi yapılır.

b) Evlilik Yardımı:

Sendika üyesi işçinin evlenmesi durumunda net 1.055,00 TL evlenme yardımı yapılır.

c) Ölüm Yardımı:

Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde 3 net maaş, normal ölümü halinde ise 1 net maaş tutarında ölüm yardımı kanuni mirasçılara ödenir.

İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde net 800,00 TL tutarında ölüm yardımı işçiye ödenir.

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. KESK Yönetimi, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm çalışmalarını sendika ile eşgüdüm içinde yürütür.

KESK Yönetimi, 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 Sağlığı Güvenliği Yasası uyarınca, işyerinde KESK Yönetimi, 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 KESK Yönetimi'ne sunulur.

İşyerinde ilkyardım araç ve gereçleri bulundurulur.

MADDE 45 - GİYİM VE KORUYUCU EŞYA:

İşçilerin görevlerini yerine getirirken ihtiyaç duyulan gerekli giyim ve koruyucu eşyalar işverence sağlanır. Dışarı hizmette görev yapan işçilere mevsim şartlarına uygun gerekli giyim eşyaları (yağmurluk, mont, bot, gaz maskesi vb.) işverence sağlanır. Giyim ve koruyucu eşyaların temininde işyeri sendika temsilcisinin görüşü alınır.

BÖLÜM 6 YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

MADDE 46 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

46 esas ve 2 Geçici madde ile eklerden oluşan ve taraflarca 12/02/2020 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2020 tarihinde yürürlüğe girer, 31.12.2020 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.

KESK YETKİLİLERİ

Ramazan GÜRBÜZ
Genel Sekreter

Yusuf ŞENOL
Hukuk, TİS ve Uluslararası İlişkiler Sekreteri

SOSYAL-İŞ YETKİLİLERİ

Sabit AKKUŞ
Şube Sekreteri

Özgür YILMAZ
İşyeri Sendika Temsilcisi