

KOCAELİ BAROSU
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2020 – 31.12.2021 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
5. DÖNEM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 – TARAFLAR:

Bu işletme toplu iş sözleşmesinin tarafları aşağıdaki gibidir;

A- İşveren tarafı, Kocaeli Barosu (Ankara Yolu No:111 Kocaeli Plaza Kat:5 Perşembe Pazarı Yanı İzmit-KOCAELİ); İşçi tarafı, üyeleri adına'dır.

B- 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; Kocaeli Barosu'nu,

b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,

c) İŞLETME; Kocaeli Barosu ve bağlı işyerlerinin bütünü,

d) İŞYERİ; İşletme kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,

e) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,

f) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,

g) SÖZLEŞME; ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,

h) MEVZUAT; yasa, tüzük, yönetmelik, v.s.'yi ifade eder.

MADDE 3 – AMAÇ:

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

Taraflar; işçinin, üretimin temeli olduğunun bilinci içinde; uluslararası antlaşmalar ve sözleşmeler ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kararlarına dayalı "Sendika Hakkı", "Toplu

Sözleşme ve Grev Hakkı"nı sahiplenerek, bu temel hak ve özgürlükleri çağdaş ve demokratik dünyadaki uygulamalarının öz ve düzeyine kavuşturmayı amaçlar.

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

A - KAPSAM:

a) Yer itibariyle; Bu toplu iş sözleşmesi, Kocaeli Barosu işyeri kapsamında olan üniteleri ve eklentilerini kapsar.

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

B - Sözleşmeden Yararlanma:

a) Sendika Üyelerinin Yararlanmaları:

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

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

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanmaları:

Sendika üyesi olmayan ya da sendika üyeliğinden ayrılan veya çıkarılanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilirler. Bu yararlanma, imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. Toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler imza tarihi itibariyle hüküm doğurur.

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

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

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

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

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

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

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

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

MADDE 7 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:

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

MADDE 8 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

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

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 9 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

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

MADDE 10 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU:

Sendika, işçilerin temsilcisi olarak bu sözleşme ile kendisine yüklenen görevleri en iyi şekilde yapar ve işçilerin haklı gördüğü şikâyetlerini ilgili mevzuat çerçevesinde işverenle görüşerek çözmeye çalışır, işyerinde verimliliğin artmasına ve çalışanların kendilerini geliştirmelerine yardımcı olur.

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 üyelerden 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 tahsis 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 Baro'nun imkânları dâhilinde çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verir. Temsilcilik için gerekli masa, sandalye, büro malzemesi, telefon vb. ihtiyaçlar işverence sağlanır.

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

MADDE 14 - SENDİKAL İZİNLER:

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

b) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

- 1) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 2 (iki) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün izin verilir.
- 2) Sendika disiplin kurullarında görev alan üyelere, genel merkez disiplin kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün, şube disiplin kurulu üyelerine 1 (bir) tam gün izin verilir.
- 3) Sendika denetleme kurullarında görev alan üyelere genel merkez denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün, 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 merkez genel kurulu delegelerine ve genel merkez üst kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için genel kurul tatil günlerine rastlıyorsa 1 (bir) tam gün; hafta içinde yapıyorsa 2 (iki) tam gün izin verilir.
- 2) Sendika şube genel kurul delegelerine genel kurula katılmaları için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir.
- 3) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği konferans, seminer ve eğitimlere katılmak üzere her üye için yılda toplam 5 gün ücretli eğitim izni verilir. Bu toplantılara bir seferinde işyerinden 1 (bir) kişi katılır.

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 dava açabilir.

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

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

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

a) İşveren, sendika anafüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiğı aidatı yürürlük süresi itibariyle, dayanışma aidatını ise talep tarihi itibariyle keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiğı günü izleyen en geç 10 iş günü içerisinde sendika hesabına yatırır. Kesinti listesinin gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğı işverene aittir.

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

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

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

MADDE 17 - ŞİKÂYET VE UYUŞMAZLIK:

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

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

MADDE 18 - İŞYERİ KURULU:

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

A) Kuruluşu:

Kurul, başkanlığını Kocaeli Barosu Disiplin Kurulu Başkanı'nın yaptığı üç işveren, iki sendika temsilcisi beş kişiden oluşur. Toplantı ve karar yeter sayısı 4'dür. Taraflar, yukarıdaki usul ile 2'şer de yedek üye belirlerler. Asıl ve yedek üyeler, sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde bildirilir.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

a) Toplu iş sözleşmesinde yetkilendirilmiş konuları görüşüp karara bağlar.

b) İş disiplini ile ilgili konuları Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşüp karara bağlar.

c) Sözleşmenin uygulamasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını 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 çağrıyla toplantıyı gerçekleştirmek zorundadır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütölür.

b) Kurul kararlarını prensip olarak mutabakat ile alır. İlk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 7 işgünü içerisinde yapılır. İşten çıkarmalarda ilk toplantıda iş akdinin feshi yönünde bir karar çıkarsa 7 işgünü içinde ikinci toplantı yapılır. Aksi halde iş akdi feshedilmemiş sayılır. İşten çıkarmalarda iki toplantıda da iş akdinin feshi yönünde bir karar çıkması durumunda fesih işlemi gerçekleştirilir. Dosyası görülen işçi, iki toplantı arasında ücretli izinli sayılır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir.

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

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- İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

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

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

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

İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını, İşyeri Kuruluna intikal ettirir ve taraf işçi sendikasına bildirir.

Kurul sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır.

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

Bu halde sırası ile aşağıdaki şekilde işleme tabi tutulurlar

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

Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz. Yukarıda yazılı sırayla toplu işten çıkarılanların

yeniden işe alınmalarında son işten çıkarılan önce işe alınır kuralına uyulur. Toplu çıkarmadan sonra altı ay içinde yeniden işçi alma durumu doğarsa işten çıkarılanlara taahhütlü olarak davetiye gönderilir. Bildirim gününden başlayarak 30 gün içinde başvuran işçiye vafına uygun bir iş verilir.

MADDE 20 - YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

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

3.BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI VE İŞ AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 21 - İŞE ALMA:

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

- a) Daha önce 4857 sayılı İş Yasasının 29. maddesine göre topluca işten çıkarılanlara,
- b) İşyerinde herhangi bir nedenle hayatını kaybeden 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,
- 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, öncelik tanınır.

MADDE 22 - DENEME SÜRESİ:

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

Deneme süresi içerisinde uyum sağlanamaması durumunda ihbar önellerine uyulmaksızın, deneme süresi iki ayı aşmış ise ihbar önellerine uyularak iş akdi sona erdirilebilir.

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

MADDE 23 – İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

a) İşçinin kendi işlerinde ve asıl işyerlerinde çalıştırılmaları esastır. Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri 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 değişikliğine 1 aydan fazla ihtiyaç duyulması halinde konu işyeri kurulunda görüşülüp karara bağlanır. Daimi süreli

iş ve mekân değişikliklerinde işyeri kurulu kararı gereklidir. Bu değişikliklerde işçinin herhangi bir hak kaybı olmaması esastır. Yeni göreve ilişkin parasal ve sosyal haklar işyeri kurulu kararı ile tesis edilebilir. 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.

MADDE 24 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

İşyerinde normal çalışma süresi günlük 8, haftalık 40 saattir. Günlük mesai saat 08.30'da başlar 17.30'da sona erer. Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında 1 saat yemek molası ve ara dinlenmeleri verilir (İşveren ihtiyaç halinde mesai başlangıç ve bitiş saatlerini 1 saat ileri – geri alabilir).

MADDE 25 - GECE ÇALIŞMASI:

Gece çalışması saat 20.00'de başlayarak sabah saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde 10 saat süren gün dönemidir.

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

b) Gece çalışmalarında ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin %20 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,

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 süre bakımından çalışılmış gibi sayılır.

a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler (4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin 1. Sağlık Sebepleri (b)'nin (a) bendinde yer alan hükümler kabul edilmiştir),

b) Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 6 aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı hakkının hesabında dikkate alınmaz.),

- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da her hangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu yılda 90 günden fazlasını aşmayacak şekilde işine gidemediği günler,
- d) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri ve yıllık ücretli izin süreleri,
- e) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,
- f) 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 28 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

- a) Muvazzaf askerlik hizmeti dışında talim, manevra ve sivil savunma eğitimlerine ilgili makamlarca çağrılan işçilerin, bu görevlerde geçen süreleri kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçilere, dönüşünde işbaşı yaptırılır.
- b) Muvazzaf askerlik ödevini yapmak üzere kıdem tazminatını almadan işinden ayrılan işçiler, askerlikleri süresince kadroları saklı kalarak ücretsiz izinli sayılırlar. Bu işçilerden; askerlik ödevinin bitiminden itibaren 1(bir) 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, 1 aylık ücretleri tutarında tazminat ödenir. İşe dönmek istemeyenler ise, yine o andaki haklarla kıdem tazminatlarını alırlar ve hizmet akitleri feshedilir.
- c) Herhangi bir kanuni veya askeri ödev için işyerinden ayrılan işçilere, işyerinden ayrılacağı tarihten 7 gün önce net 400,00 TL yol parası ödenir.

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, kasıtlı suçlar hariç 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 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 engelli kadrosunda çalışan engelli işçiler 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 10 hafta olmak üzere 18 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 10 haftalık izin süresine ayrıca eklenir. Çoğul gebelik halinde doğum sonrası 10 haftalık izin süresine 2 hafta daha eklenir. Erken doğum halinde doğumdan önce kullanılmayan analık izni süresi, doğum sonrası 10 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 10 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 2 hafta daha ücretli izin verilir.

d) Analık Hali İzninde Ücret

Analık durumundaki üyeye, bu nedenle izinli olduğu süre içinde aylık ücretleri hiçbir kesinti yapılmaksızın ödenir. İzin bitiminden sonra üye, SGK tarafından kendisine yatırılan ödeneği SGK'dan alarak işverene iade eder.

e) Ücretsiz İzin

Yukarıda belirtilen izin sürelerinin sonunda kadın işçiye ya da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene isteği 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.

f) Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Ücretsiz İzin Hakkı

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

Bu haktan yararlanmak isteyen işçi, analık hali izninin bitiminden en az bir hafta önce talebini işverene yazılı olarak bildirir. Talep halinde işçi haftada 22,5 saat çalıştırılırken, 22,5 saat izinli sayılır. İşçinin talebine bağlı olarak, 22,5 saatlik çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit dağıtılabileceği gibi işçi günde 7,5 saat, haftada üç gün art arda çalışarak da bu hakkını kullanabilir.

Bu süre içinde işçiye, tam zamanlı çalıştığı koşulda elde edeceği ücret ve sosyal haklarının yarısı ödenirken, 15 gün üzerinden sigorta primi yatırılır.

Yarım çalışmanın başladığı ilk ay ile sona erdiği ayda, yarım çalışmanın kapsadığı toplam gün sayısının yarısı kadar ücret ve sigorta primi ödenir. Prim gün sayısının kesirli çıkması halinde tama iblağ edilir. Yarım çalışmanın sona erdiği ayda, tam çalışılacak süreye ilişkin ücret ve sigorta primi, tam zamanlı çalışma esaslarına göre hesaplanır.

g) 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.

Bu haktan yararlanmak isteyen işçi, en az 1 ay önceden işverene yazılı olarak talepte bulunur. İşçi talebinde haftalık 30 saati aşmamak kaydıyla çalışmak istediği süre ile bu sürenin haftaya nasıl dağıtılacağına ilişkin istemlerini de iletir. İşveren, işçinin kısmi süreli çalışma talebini karşılarken, olanaklar dâhilinde, işçinin bu istemlerini de karşılar. Uyuşmazlık halinde konu İşyeri Kurulunda karara bağlanır.

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

h) Emzirme İzni:

Toplu iş sözleşmesinin 32. maddesindeki hükümler 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 bir yaşına girdiği tarih arasında da günde 2 saat emzirme

izni kullanır. İşçi, doğumu takip eden 1 yıl içinde, (g) fıkrasında düzenlenen kısmi süreli çalışma hakkını kullanmaya başlarsa, çocuk 1 yaşına girene kadar, kısmi süreli çalıştığı süre boyunca emzirme iznini çalıştığı süre ile orantılı olarak kullanır. Örneğin kısmi süreli çalışma hakkını kullanmaya başlayan işçi haftada 30 saat çalışıyorsa, emzirme izni günde 1 saat 20 dakika olarak uygulanır.

1) Çocuğun Hastalanması:

Çocuğun hastalanması nedeniyle ebeveyn tarafından kullanılan izinler 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.

c) Mazeret bildirmeksizin işe geç gelme ayda 3 defayı ve her defasında yarım saati aşmadığı takdirde işçinin geçerli bir özrünün var olduğu kabul edilir, ayrıca bir beyan ya da ispat aranmaz.

MADDE 33 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

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

b) İşçiye rızası alınmak koşuluyla günlük 3 saate kadar fazla çalışma yaptırılabilir.

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

d) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti 1 saate tamamlanarak ödenir. Yarım saatten az olan kısımlar için çalışılan süre kadar ödeme yapılır.

e) Fazla çalışmalarda saat ücreti, işçinin o günkü saat ücretinin %50 zamlı tutarıdır.

f) Hafta içi veya hafta sonu yapılan 2 saati aşan fazla çalışmalarda 1 günlük yemek ücreti ödenir.

MADDE 34 – İZİNLER:

A) Yıllık Ücretli İzin:

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

İşyerinde;

Hizmet Süresi 1–5 yıl (dâhil) olanlara, 17 gün

Hizmet Süresi 5 yıldan 15 yıla kadar olanlara, 23 gün

Hizmet Süresi 15 yıl ve daha fazla olanlara, 29 gün

yıllık ücretli izin verilir.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan, bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve sosyal güvenlik kurumunca

yetkilendirilmiş sağlık kuruluğu raporuyla belirlenmiş istihahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

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

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

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

e) Yıllık cretli izinleri düzenleyen kurul, işçilerin izinlerinin bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanabilir.

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

B) Diğer Sosyal İzinler:

1. İşçinin evlenmesi halinde 7 gün,

2. İşçinin eşinin ve işçinin veya eşinin ana, baba, kardeş ve çocuğunun ölümünde 7 gün, işçinin veya eşinin anneanne, babaanne, dede, hala, amca, teyze, dayının ölümünde 2 gün, dördüncü derece akrabalarının ölümü halinde 1 gün, cenazenin il dışında olması durumunda ayrıca 2 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 3 gün, sünnet ettirmesi halinde 2 gün,

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

6. Yılda bir kez olmak üzere işçinin evini taşıması halinde 2 gün, askerlik yoklaması gibi durumlarda 1 gün ücretli izin verilir.

7. yenin ikamet ettiği veya kendisinin veya eşinin anne ve babasının mülkiyetinde olan gayrimenkullerin, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle 7 (yedi) gün ücretli izin verilir.

C) Emzirme İzni:

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

D) ğrenim İzni:

alışarak okuyan (lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi de dâhil olmak üzere) veya mesleki kursa giden ğrenci üyelerin çalışma saatleri, okudukları okulların koşullarına göre ve işi aksatmayacak şekilde belirlenir. Sınav süresince, sınav saati ve yol süresi için üyelere ücretli izin verilir. Bu izinler yıllık ücretli izinden mahsup edilemez ve mazeret izni sayılmaz.

E) Mazeret İzni:

Sendika üyesi işçilere, resmi kuruluşlardaki işlerini izleyebilmeleri için ihtiyaç halinde, ayda bir gün ücretli mazeret izni verilir.

F) Ücretsiz İzin:

İhtiyaç duyan sendika üyesi işçilere yazılı istemleri halinde, yılda 30 güne kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, ücretli doğum izninin sonunda istenmişse veya özrün ciddiyeti işverence kabul edilirse, süre 2 aya kadar çıkar.

MADDE 35 - HAFTA TATİLİ:

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar günleridir.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin ücreti, günlük ücretinin %50 zamlı tutarındadır. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları saklıdır.

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) 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.
- e) 30 Ağustos Zafer Bayramı'dır.

2. Dini Bayram Günleri:

a) Ramazan Bayramı: Arife günü saat 13.00'den itibaren 3,5 gündür.

b) Kurban Bayramı: Arife günü saat 13.00'den itibaren 4,5 gündür.

3. 1 Ocak günü yılbaşı tatilidir.

4. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar gününde kadın çalışanlar ücretli izinli sayılırlar, o gün iş planlaması çerçevesinde, çalışmak durumunda kalan personele bir günlük ek ödeme yapılır. Kadın çalışan sayısı itibariyle işlerin aksamaması için izinler, kadın çalışanlar arasında nöbetleşe kullanılabilir.

5. 3 Aralık Dünya Engelliler günüdür. 3 Aralık Dünya Engelliler gününde engelli çalışanlar ücretli izinli sayılırlar, o gün çalışmak durumunda kalan engelli işçilere bir günlük ücreti tutarında ek ödeme yapılır.

C- Bakanlar Kurulu kararı ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri öncesi ya da sonrasındaki günlerin idari tatil kararı alınması durumunda, bu sürelerde işçiler de ücretli izinli sayılır.(Baronun rutin işlerinin yürütülebilmesi için gerekli sayıda personelin çalışması bu hükmün dışındadır.)

D- Tatil Ücretleri:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin ücreti, günlük ücreti ile birlikte 3 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 (3) hafta sonra,

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

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

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

feshedilmiş olur.

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

3) Bildirim koşuluna uymayan taraf, yukarıda yazılı önellere 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 30 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 40 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır. Her durumda kıdem tazminatı, kıdem tazminatı tavanını geçemez.

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 1'inde, banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. İşveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir.

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

MADDE 40 – İŞ GRUPLAMASI VE AYLIK GRUP TABAN ÜCRETLERİ:

Sendika üyesi işçilerin 01.01.2020 tarihinden itibaren aylık net taban ücretleri AGİ hariç 2.105,00 TL'dir. 01.01.2020 tarihinde aylık net taban ücretleri bu tabanın altında kalan işçilerin aylık net ücretleri 01.01.2020 tarihinden itibaren bu tabana yükseltilir.

Ücreti taban ücretten daha yüksek olan sendika üyesi işçilerin mevcut ücretleri kendi taban ücreti olarak kabul edilir. Sözleşmenin imza tarihinden sonra işe yeni giren işçilerin aylık net ücretleri, yukarıda belirlenen taban ücretten az emsal görevde ve unvanda olan işçinin ücretinden fazla olamaz.

Taban ücret, ücrete gelen zam oranında artırılır.

MADDE 41 - ÜCRET ZAMMI:

a) Birinci yıl birinci altı ay ücret zammı:

Üyelerin 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak ücretlerine 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere % 7,5 oranında zam uygulanır.

b) Birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı:

Üyelerin 30.06.2020 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak ücretlerine 01.07.2020 tarihinden geçerli olmak üzere % 7,5 oranında zam uygulanır.

c) İkinci yıl birinci altı ay ücret zammı:

Üyelerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere % 7,5 oranında zam uygulanır.

d) İkinci yıl ikinci altı ay ücret zammı:

Üyelerin 30.06.2021 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak ücretlerine 01.07.2021 tarihinden geçerli olmak üzere % 7,5 oranında zam uygulanır.

MADDE 42 - KIDEM ZAMMI:

Sendika üyesi işçilerin aylık net ücretlerine deneme süresi de dâhil işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için net 6,00 TL kıdem zammı ilave edilir.

MADDE 43 – İKRAMİYE:

Sendika üyesi işçilere, her yıl 30'ar günlük ücretleri tutarında toplam 3 (üç) ikramiye ödenir. İkramiyeler 15'şer günlük dilimler halinde iki ayda bir ücretlerle birlikte ödenir. İkramiyeler çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 44 – KASA TAZMİNATI:

İşveren, mali işlemlerle ilgili genel muhasebe görevi yapan bir işçiye her ay net 125,00 - TL kasa tazminatı öder. Ayrıca Müdür ve Hukuk Müşaviri pozisyonunda görev yapan sendika üyesi işçilere her ay net 125,00 – TL. sorumluluk tazminatı ödenir. Kasa ve sorumluluk tazminatı ödemesi ikinci yıl ücrete gelen zam oranında artırılır.

MADDE 45 - SOSYAL ÖDEMELER:

İşçilerin sosyal, kültürel, barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarına destek olunmak üzere aşağıda belirlenen esas ve miktarlarda sosyal ödemeler yapılır. Aşağıda belirlenmiş olan bu ödemeler sözleşmenin ikinci yılında ücrete gelen zam(6'şar aylık dönemlerde) oranında artırılır.

1) Yemek Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere aylık net 550,00 TL tutarında yemek çeki verilir. Bu sözleşme ile belirlenen ücretli izin süreleri için de yemek ödemesi tam olarak yapılır.

2) Ulaşım Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere işe geliş gidişlerini sağlamak üzere her ay net 200,00 TL ulaşım ödemesi verilir. Bu sözleşme ile belirlenen ücretli izin süreleri için de ulaşım ödemesi tam olarak yapılır.

3) Öğrenim Yardımı:

Her yılın Eylül ayında üyenin;

a) Anaokulu ve kreşe giden her çocuğu için net.....180,00 TL

b) İlköğretime giden her çocuğu için net..... 220,00 TL

c) Liseye giden her çocuğu için net..... 250,00 TL

d) Yüksek öğrenime devam eden her çocuğu için net..... 340,00 TL

öğrenim ödemesi yapılır.

e) İşyerinde çalışarak okula devam eden (Açıköğretim Fakültesi hariç) sendika üyesi işçiler de bu ödemedden ayrıca yararlanırlar.

4) Çocuk Ödemesi:

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

5) Bayram ve Yılbaşı Ödemesi:

a) Sendika üyesi işçilere Ramazan ve Kurban bayramlarından bir hafta önce net 300,00'şer TL bayram ödemesi verilir.

b) Sendika üyesi işçilere yılbaşında net 175,00 TL yılbaşı ödemesi verilir.

6) Giyim Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere her yıl Nisan ve Ekim aylarında net 400,00'er TL olmak üzere yılda toplam 800,00 TL giyim ödemesi verilir.

7) Hastalık Yardımı:

Sendika üyesi işçilerin hastalığı ve herhangi bir sağlık engeli halinde; hastalığın devamı süresince; işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz, işçinin ücreti ve SGK primleri tam olarak ödenir. Analık hali hariç 1 aya kadar (dâhil) iş göremezlik halinde yemek ve yol yardımı işçiye kesintisiz ödenir. 1 ayı aşan iş göremezlik halinde ilk 1 aylık süre için yemek ve yol yardımı ödemesi yapılır.

Ancak, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alacağı geçici işgöremezlik ödeneği işçi tarafından işverenin kasasına yatırılır (İşgöremezlik ödeneği işverene teslim edilir. Edilmediği durumlarda tamamı ücretinden mahsup edilir). İş kazası durumunda; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen geçici iş göremezlik ödeneğini de işçi alır. İşçinin hizmet akdi, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun hastalık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez (Bu durumda 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin 1. fıkrasının b/(a) bendi uygulanır).

8) Diğer Sosyal Ödemeler:

a) Doğum Yardımı:

Üyenin eşinin veya kendisinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) net 600,00 TL tutarında doğum ödemesi yapılır. Bebeğin ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımlarının her ikisi de ödenir.

b) Evlilik Yardımı:

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

c) Ölüm Yardımı:

Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde net 4.500,00 TL, normal ölüm halinde ise net 2.500,00 TL ölüm yardımı kanuni mirasçılara ödenir.

İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde net 900,00 TL tutarında net ölüm yardımı işçiye ödenir.

d) Afet Yardımı:

Yangın, sel, deprem vb. afetlerden dolayı zarara uğrayan sendika üyesi işçilere net 2.500,00 TL afet yardımı yapılır.

e) Yıllık İzin Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere izne ayrılmadan 3 gün önce net 300,00 TL yıllık izin ödemesi yapılır.

MADDE 46 - GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ:

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

BÖLÜM 5 İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

MADDE 47 - İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:

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

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

İşyerinde İş Sağlığı Güvelliği Kanunu uyarınca, işyerinde işveren, sendika ve işçi temsilcileri ile diğeri 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.

MADDE 48 - 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 vb.) işverence sağlanır. Giyim ve koruyucu eşyaların temininde işyeri sendika temsilcisinin görüşü alınır.

BÖLÜM 6 YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

MADDE 49 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

49 esas ve 2 Geçici madde ile eklerden oluşan ve taraflarca 31.03.2020 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2020 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:

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.

KOCAELİ BAROSU YETKİLİLERİ

Av. Mehmet GÜL
Baro Başkan Vekili

Av. Muhsin Emrah TOKER
Baro Genel Sekreteri

SOSYAL-İŞ YETKİLİLERİ

Cenk ERDEN
Şube Başkanı

Oğuzhan BEKİL
İşyeri Sendika Temsilcisi