

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2015

Esas No :2015/156
Karar No :2015/187
Karar Tarihi :08.12.2015

K A R A R

MÜRACAAT EDEN TARAF : Tes-İş Sendikası

UYUŞMAZLIĞIN TARAFLARI : Çetinkaya Elektrik İnş. Oto. Mad. Pet. Ürünleri
Taah. Yat. San. Tic. A.Ş. (TEİAŞ 1. Bölge
Müdürlüğü İletim Trafo Merkezi ve Entegre
Tesis Bakımı) ile Tes-İş Sendikası

İŞYERİNİN ÜNVANI VE ADRESİ : Çetinkaya Elektrik İnş. Oto. Mad. Pet. Ürünleri
Taah. Yat. San. Tic. A.Ş. (TEİAŞ 1. Bölge
Müdürlüğü İletim Trafo Merkezi ve Entegre
Tesis Bakımı)
Hacı Saki Mh. Alpay Sk. Lifos Tower İş Merk. B
Blok No: 17 Kat: 14/27 Kocasinan/KAYSERİ

MÜRACAAT SEBEBİ : Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin
uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine
6356 sayılı Kanunun 51. maddesi
gereğince.

Çetinkaya Elektrik İnş. Oto. Mad. Pet. Ürünleri Taah. Yat. San. Tic. A.Ş. (TEİAŞ 1. Bölge Müdürlüğü İletim Trafo Merkezi ve Entegre Tesis Bakımı) ile Tes-İş Sendikası arasında yapılmak istenen Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması üzerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 51.maddesi gereğince adı geçen Sendikaların 19.10.2015 tarihli 4212 sayılı yazısı ile Kurulumuza intikal eden başvurusu Anayasamızın 54.maddesi, 6356 sayılı Kanun'un ilgili maddeleri ve Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nde belirtilen hükümler çerçevesinde başvurunun esastan incelenmesi sırasında, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler, benzeri işyerlerindeki ücretler ve diğer çalışma koşulları ve gelir unsurları dikkate alınarak, taraflar arasında uyuşmazlık konusu olan maddeler incelenmiş ve toplu iş sözleşmesinin özerkliği, düzen ilkesi, tarafların teklifleri, Yüksek Hakem Kurulu'nun prensip ve emsal kararları doğrultusunda; sözleşme teklif tasarısında uyuşmazlık konusu olan maddelerin aşağıdaki şekilde düzenlenmesine karar verilmiştir.

Uyuşmazlık konusu olduğu halde kararda belirtilmeyen maddeler metinden çıkarılmıştır.

**T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI**

**ANKARA
/ /2015**

Esas No :2015/156

MADDE-1 TARAFLAR:

Çetinkaya Elektrik İnşaat Otomotiv Madencilik Petrol Ürünleri Taah. Yatırım San. Tic. A.Ş. (TEİAŞ 1. Bölge Müdürlüğü İletim Trafo Merkezi ve Entegre Tesis Bakımı) için akdedilen işletme seviyesindeki bu toplu iş sözleşmesinin tarafları; Tes-İş (Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri) Sendikası ile Çetinkaya Elektrik İnşaat Otomotiv Madencilik Petrol Ürünleri Taah. Yatırım San. Tic. A.Ş.'dir.

MADDE-2 SÖZLEŞMENİN KAPSAMI :

Bu sözleşme;

a)Yer olarak, İşverenin bünyesindeki TEİAŞ 1. Bölge Müdürlüğünden 4734 sayılı KİK'e göre ihale yoluyla alınan Hizmet Alım İşi ile ilgili işyerleri ile bu işyerlerinin bağlantı ve eklentileriyle araçlarını kapsar.

b)Şahıs olarak da bu iş yerlerinde hâlen çalışan veya sözleşme süresi içinde işe alınarak çalışacaklardan Tes-İş (Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri) Sendikası'na üye olanları kapsar.

MADDE-3 SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu Toplu İş Sözleşmesi'nin amacı, iş yerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

MADDE-4 SÖZLEŞMENİN UYGULANMASI:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-5 SÖZLEŞMENİN TEMİNATI :

Sözleşmenin teminatı konusunda kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-6 YÜRÜRLÜK SÜRESİ :

Bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2015 tarihinde yürürlüğe girmek ve 19.01.2017 tarihinde sona ermek üzere 1 yıl 6 ay 19 gün sürelidir.

MADDE-7 İLAN TAHTASI :

İşveren iş yerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde sendika bildirimlerinin asılmasına özgü ve 2 (iki) kilidi olan bir ilan tahtası bulundurur. İlan tahtasının anahtarlarının birisi işverende diğeri de baştemsilcide bulunur. İlan tahtalarına asılacak her türlü bildiri, bülten ve benzeri yazılardan doğacak sorumluluk sendikaya aittir.

MADDE-8 TEMSİLCİLİK ODASI :

İşveren, sendika iş yeri temsilcilerinin belge ve kayıtlarını muhafaza edebilmesi ve sendikal çalışmalarını kolaylaştırmak amacıyla olanaklar dâhilinde bir temsilcilik odası tahsis eder.

**T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI**

**ANKARA
/ /2015**

Esas No :2015/156

MADDE-9 SENDİKA AİDATLARI:

İşveren, bu Toplu İş Sözleşmesinde taraf olan sendikanın yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, sendika ana tüzüğü uyarınca üyelik aidatı ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden keserek bir ay içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmak ve kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür.

Bu yükümlülüğe uymayan işverenler hakkında kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-10 SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ :

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-11 SENDİKAL FAALİYETLER :

Sendikal faaliyetler konusunda işveren; işçiye, sendika yönetici ve temsilcilerine gerekli kolaylığı sağlar. Sendika yöneticilerine ve temsilcilerine işveren veya vekili ile önceden mutabık kalınmak suretiyle günün uygun saatlerinde işçilerle görüşme ve toplantı imkânı verilir. Ayrıca işçiyi ve sendikayı ilgilendiren konularda iş yeri sendika temsilcilerine işveren veya işveren vekilleri ile iş saatleri içerisinde görüşme olanağı sağlanır.

MADDE-12 SENDİKA ÜYELİĞİ, TEMSİLCİLİĞİ VE YÖNETİCİLİĞİNİN TEMİNATI:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-13 DENEME SÜRESİ :

Kanun hükümleri uygulanır. Deneme süresi iki aydır.

MADDE-14 İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ :

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-15 BİLDİRİM ÖNELLERİ:

Bildirim önelleri konusunda Kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bu Toplu İş Sözleşmesi ile bildirim önelleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

İşçinin hizmet süresi;
-6 aydan az sürmüştse 3 hafta sonunda,
-6 ay-1,5 yıl arası sürmüştse 5 hafta sonunda,
-1.5 yıl-3 yıl arası sürmüştse 7 hafta sonunda,
-3 yıldan fazla sürmüştse 9 hafta sonunda fesh edilmiş sayılır.

MADDE-16 TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ :

Toplu işçi çıkarma ve iş güvencesi konularında mevzuat hükümleri uygulanır.

Esas No :2015/156

MADDE-17 KIDEM TAZMİNATI:

İş sözleşmesi İş Kanunu'nda belirtilen hallerde sona eren işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi konusunda aşağıda belirtilen süreler dışında kanun hükümleri uygulanır.

Bu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere her tam hizmet yılı için 35 (otuzbeş) gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 40 (kırk) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

**MADDE-18 GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET
HÂLİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:**

1) Tutukluluk hâlinin;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı (takipsizlik) kararı,
- b) Beraat kararı,
- c) Ceza verilmesine yer olmadığı kararı,
- d) Kamu davasının düşmesi kararı,
- e) Dava konusu şeyde uzlaşılması kararı

ile 90 (doksan) gün veya bu sözleşmede belirtilen bildirim süresinin 90 (doksan) günden fazla olması hâlinde bildirim süresi içinde son bulması üzerine ve işçinin karar tarihinden itibaren 7 (yedi) gün içinde işine dönmeyi talep etmesi hâlinde işveren tarafından, emsallerinin hakları ile işe başlatılır.

2) TCK'nin cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçlar ile yine TCK'nin ikinci kitap dördüncü kısımda yer alan millete ve devlete karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler hariç cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hâllerinde dahi tekrar işe başlatılır.

3) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik güvenliğini kasıtlı veya taksirle tehlikeye sokan ya da kazaya neden olan sürücü bu nedenle tutuklandığında veya mahkûm olduğunda 90 (doksan) gün veya bu sözleşmede belirtilen bildirim süresinin 90 (doksan) günden fazla olması hâlinde bildirim süresi içinde tahliye olması durumunda,

- a) Tahliyeyi izleyen 7 (yedi) gün içinde,
- b) Sürücü belgesinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, sürücü belgesinin iade edilmesini izleyen 7 (yedi) gün içinde başvurması hâlinde eski işine başlatılır.

MADDE-19 NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ :

Normal çalışma süresi konusunda kanun hükümleri uygulanır. Haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı ve günlük çalışma başlangıç ve bitiş saatleri işverence tespit edilir.

MADDE-20 GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILACAK ZAMANLAR :

Kanun hükümleri uygulanır.

Esas No :2015/156

MADDE-21 İŞE GEÇ GELME :

İşveren, 30 (otuz) günlük süre içinde iki defa yarım saate kadar veya aynı süre için bir defada 1 saate kadar işe geç gelen işçiyi işe başlatır. Bu gecikmeden dolayı işçinin ücretinden bir kesinti yapılamaz. Daha fazla geç gelen işçinin meşru bir mazereti (yangın, deprem, su baskını ve olumsuz hava şartları gibi) yoksa işçiyi işe başlatıp başlatmamakta işveren serbesttir.

MADDE-22 VARDİYALI ÇALIŞMA :

Mevzuat hükümleri uygulanır.

**MADDE-23 HAFTA, ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLERDE
ÇALIŞMA VE ÜCRETİ :**

a. Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili pazar günüdür. Vardiyalı çalışma yapılan yerlerde hafta tatili çalışmaya başlandığı 6. günü takip eden 7. gündür.

Hafta tatillerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir. Çalışılan bu hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödenir.

b. Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçiye duyurulur. Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam 3 (üç) yevmiye ödenir.

c. (a) ve (b) bentlerindeki ödemeler için haftalık çalışma süresi şartı aranmaz.

MADDE-24 FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ VE ÖDENMESİ:

Fazla çalışma konusunda Kanun hükümleri uygulanır. Ancak fazla çalışma ücreti %60 zamlı olarak ödenir.

**MADDE-25 OLAĞANÜSTÜ HALLERDE VEYA ZORUNLU SEBEPLERLE
FAZLA ÇALIŞMA :**

Olağanüstü hallerde veya zorunlu sebeple fazla çalışma konusunda yasa hükümleri uygulanır. Bu günlerde yapılan fazla çalışma ücreti %60 fazlası olarak ödenir.

MADDE-26 İŞ VE İŞ YERİ DEĞİŞİKLİĞİ :

Çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olmaksızın;

İşçiler, gerektiği takdirde, iş yeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin, aynı işverene bağlı ve belediye hudutları içindeki bir başka iş yerine işverence nakledilmeleri mümkündür.

İşçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları dışındaki iş yerlerine daimî olarak nakledilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre 3 ayı geçemez.

Esas No :2015/156

Belediye hudutları dışındaki iş yerlerine nakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri hâlinde iş sözleşmeleri bildirimli olarak işverence feshedilebilir. Nakle rıza gösteren işçilerin yerine 6 ay içinde işçi ihtiyacı duyulması hâlinde, nakli yapılan işçi eski işine dönmeyi kabul etmediği takdirde yeni işçi alınabilir.

İş ve iş yeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE-27 ÖDEME ZAMANI VE ÜCRETİN TAHAKKUKUNA ESAS MÜDDET:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-28 ÜCRET ZAMMI VE UYGULAMA :

I.YIL :

İşçilerin 01.07.2015 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren seyyanen 4.-(dört)TL/Gün zam yapılmıştır.

II.YIL :

1.Altı Ay ücret zammı :

İşçilerin 01.01.2016 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %2 (yüzde iki) oranında zam yapılmıştır.

30.06.2016-19.01.2017 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 30.06.2016 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2016 tarihinden itibaren % 2 (yüzde iki) oranında zam yapılmıştır.

MADDE-29 ASKERLİK-HASTALIK-TUTUTKLULUK VE HÜKÜMLÜLÜK SEBEBİYLE AYRILANLARIN YENİDEN İŞE ALINMALARI

VE YEVMİYE İNTİBAKLARI :

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-30 İKRAMİYE:

İşverence, bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere her yıl Ağustos ve Şubat aylarında 10'ar günlük ücretleri tutarında yılda iki (10x2=20 gün) ikramiye ödenir.

MADDE-31 EVLENME YARDIMI :

İşveren, sendika üyesi işçilerin evlenmesi hâlinde 140.-(yüzkırk)TL brüt evlenme yardımı yapar.

MADDE-32 DOĞUM YARDIMI :

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE-33 ÖLÜM YARDIMI :

İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde 300.-(üçyüz)TL ölüm yardımı yapılır.

Esas No :2015/156

MADDE-34 GİYİM YARDIMI :

Mevcut uygulamaya devam edilir.

MADDE-35 HASTALIK YARDIMI:

1.Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir.

2.İşçinin, iş yerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahalle sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, iş yerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

MADDE-36 YEMEK YARDIMI :

Mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE-37 GECE ZAMMI :

Saat 20.00 ile sabah 06.00 arası gece tabir edilir. Bu saatlerde çalıştırılan işçilerin ücretleri %10 zamlı ödenir.

MADDE-38 VASITA YARDIMI :

Mevcut uygulamaya devam edilir.

MADDE-39 YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

Yıllık ücretli izinler konusunda Kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bu Toplu İş Sözleşmesi ile yıllık ücretli izin günleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

Hizmet süresi;

1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 16 gün,

5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 gün,

15 yıl ve daha fazla olanlara 28 gün.

MADDE-40 ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER :

Üye işçiye ;

Eşinin doğum yapması hâlinde

5 gün,

Evlenmesi hâlinde

5 “ “

Eş ve çocuğunun ölümünde

6 “ “

Ana, baba veya kardeşinin ölümünde

5 “ “

Kayınpeder veya kayınvalidesinin ölümünde

2 “ “

Tabii afetten zarar görmesi hâlinde

10 güne kadar

ücretli sosyal izin verilir

**T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI**

**ANKARA
/ /2015**

Esas No :2015/156

MADDE-41 ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ :

İşçinin talep etmesi ve mazeretinin makul görülmesi hâlinde işverence yılda 45 (kırkbeş) güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

MADDE-42 SENDİKAL İZİNLER:

A)Temsilci İzinleri:

Sendika baştemsilci veya temsilcileri iş yerindeki temsilcilik görevlerini iş yerlerindeki işlerini aksatmamak ve iş yerlerindeki iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile işverenin de uygun göreceği zamanlarda aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirirler.

Baş temsilcinin bu izin süresini iş yerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika merkezi veya şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

Haftalık İzin Süresi

İş Yeri İşçi Mevcudu

01 – 50 İşçi çalıştıran iş yerinde
51 – 200 “ “ “ “
201-500 “ “ “ “
501’den fazla “ “ “

Temsilci İçin Baştemsilci İçin

2 Saat -----
3 “ 5 Saat
4 “ 6 “
5 “ 7 “

B)Diğer İzinler :

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendika'nın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekle göre ücretli izin verilir.

İş Yeri İşçi Mevcudu

01 – 50 İşçi çalıştıran iş yerinde
51- 100 “ “ “ “
101-200 “ “ “ “
201-500 “ “ “ “
501-1000 “ “ “ “
1000'den fazla “ “ “ işçi sayısının % 10'u kadar gün.

Yıllık Toplam

Ücretli İzin Süresi

20 Gün
30 “
40 “
60 “
80 “

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde iş yeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden eğitim izni kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak genel kurulları için bu % 5 oranı aranmaz.

Esas No :2015/156

MADDE-43 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ :
Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE-44 KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:

İş yerinde meydana gelen bir kaza neticesinde yaralanan işçi durumunu derhâl ustabaşı veya yakın amirine bildirir. İşçinin durumu buna imkân vermeyecek kadar ağır ise yaralanmanın bildirilmesi aynı yerde çalışan işçiler tarafından sağlanır.

Kazaya uğrayan işçi amiri tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna olanak yoksa hemen işçinin tedavi edileceği sağlık kurumuna gönderilir. Durum derhâl işverene veya vekiline bildirilir.

İş yerinde meydana gelen en hafif yaralanmalar dâhil, işçi tarafından nezaretçiye bildirilir. İşveren veya nezaretçiye haber vermeden kendilerini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye çalışanlara karşı işverene veya vekiline bir sorumluluk yüklenemez.

Ayrıca; işveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını en geç iki iş günü içinde ilgili mevzuatta belirtilen kamu kurumlarına bildirir.

MADDE-45 HASAR VE ZARAR TESPİT KOMİSYONU:

İşçinin yaptığı hasar ve zararların saptanması için işyerinde üç kişiden oluşan Hasar ve Zarar Tespit Komisyonu kurulur. Bu komisyon;

a) Bir işveren temsilcisi başkanlığında,

b) Sendikaca görevlendirilecek bir işçi,

c) Olayın özelliğine göre işyerinde veya işyeri dışından hasar, zarar konusu işten anlayan ve işverenle sendikanın 3 gün içinde birlikte seçecekleri üçüncü bir kişiden oluşur. Bu kişinin seçilmemesi halinde ilgili kamu veya meslek kuruluşundan ihtisas sahibi bir kişinin işverence tayini istenir. Komisyon olayın özelliklerine göre olay yerinde veya işyerinde hasar ve zararı saptar.

MADDE-46 HASAR VE TESPİT TUTANAĞININ NİTELİĞİ:

Bu tutanakta;

A) Olayın niteliği ve oluş şekli,

B) Hasar ve zararların; işçinin kusur, ihmal veya kastından mı, aracın teknik arızasından mı veya her iki tarafa ait kusurundan mı meydana geldiği,

C) Hasar ve zararın miktarı ve bu miktarların her iki taraftan ne kadar olduğu tespit edilir. Tutanağa ilgililerin, tanıkların ifadesi var ise mevcut diğer belgeler eklenir. Tutanak ekleri, ilgililerin bağlı bulunduğu işveren ve sendikaya verilir. Bu komisyon gerekli gördüğü durumda bilirkişiye başvurabilir. Her türlü hasar ve zararda komisyon raporu şarttır. Aksi takdirde işçiden bir kesinti yapılamaz.

Esas No :2015/156

MADDE-47 HASAR BEDELİNİN KESİNTİ VE ÖDEME ŞEKLİ:

1.İşverene ait çeşitli araç ve gereçlerde işin görülmesi esnasında oluşan ve Hasar ve Zarar Tespit Kurulunun hasar ve zarardan işçiyi sorumlu tuttuğu kısmın ödenmesine ilişkin olarak;

a)İşveren tarafından hasar bedelinin ödenmesi için ilgiliye veya ilgililere Kurulun tuttuğu tutanak tebliğ edilir. Bu tutanağa karşı tarafların mahkemeye başvuru hakkı vardır.

b)Hasar bedeli 30 günlük ücreti geçmiş ise ödenecek aylık miktar, işveren ve işçi arasında anlaşarak belirlenir.

c)Hasar bedeli 30 günlük ücretinden düşük ise, işçinin ücretinden ayda en fazla 5 günlük ücret tutarında kesinti yapılır.

2-Trafik kazası sonucu meydana gelen zarar ve tazminatın hasar ve zarar komisyonu veya adli mercilerce verilecek karar sonucu;

a)Sürücünün kusur oranı, 2/8'e kadar (2/8 dâhil) olduğu takdirde zararın tamamı işveren tarafından karşılanır ve sürücü hakkında idari soruşturma yapılmaz.

b)Sürücünün kusur oranı, 3/8 ve 4/8 olduğu takdirde şoförce karşılanması gereken zararın % 55'i işveren tarafından,

c)Sürücünün kusur oranı 5/8 ve 6/8 olduğu takdirde şoförce karşılanması gereken zararın % 50'si işveren tarafından,

d)Sürücünün kusur oranı, 7/8 olduğu takdirde şoförce karşılanması gereken miktarın % 45'i işveren tarafından karşılanır.

e)Sürücünün kusur oranı, 8/8 olduğu takdirde, zararın tamamı işçi (sürücü) tarafından ödenir.

Üçüncü kişilere ödenecek hasar ve tazminatlarda da bu yol uygulanır.

3)Hasara sebebiyet veren olayın; işçinin kasıt veya kötü niyetten kaynaklandığının yargı kararı ile ispatlanması ya da alkol almasından mı kaynaklandığının belgelenmesi hallerinde işçi bu maddedeki istisnalardan yararlanamaz.

İşveren sözleşmede belirtilen durumlar dışında, zarar karşılığı gibi nedenlerle işçi ücretinden kesinti yapamaz.

MADDE-48 DİSİPLİN KURULU:

Bu Sözleşme'nin uygulanmasında taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıkları çözümlmek ve disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra karar vermek üzere 4 kişiden oluşan disiplin kurulu kurulur. Bu kurulun 2 üyesi biri başkan olmak üzere işveren ve diğer 2 üyesini ise Sendika tayin eder. Aynı sayıda yedek üye taraflarca tespit edilir. Disiplin ile ilgili konularda oyların eşitliği hâlinde başkanın tarafı çoğunluğu sağlar.

MADDE-49 İŞYERLERİNİN DEVRİ HALİ :

İşyerlerinin devri konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

**T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI**

**ANKARA
/ /2015**

Esas No :2015/156

GEÇİCİ MADDE-1 FARKLARIN ÖDENMESİ :

Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarih ile işyerine tebliğ edildiği aya kadar geçen süre için ödenecek farkların tutarı, iş bu kararın işyerine tebliğ tarihinden itibaren 2 ay içinde 2 eşit taksitte ödenir.

Ümran SAYIŞ
BAŞKAN

Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU
ÜYE

Nurcan ÖNDER
ÜYE

Prof. Dr. M.Fatih UŞAN
ÜYE

Av. Hakkı KIZILOĞLU
ÜYE

(M)
Enis BAĞDADIÖĞLU
ÜYE

(M)
Namık TAN
ÜYE

**T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI**

**ANKARA
/ /2015**

Esas No :2015/156

MUHALEFET ŞERHİ : Ücret zammı ve sosyal hakların düşük belirlenmesi ile Vardiya ve İşgüçlüğü zamlarına yer verilmemesi nedeniyle çoğunluk kararına muhalifiz.

Enis BAĞDADIÖĞLU
ÜYE

Namık TAN
ÜYE