

T.C
YÜKSEK HAKEM KURULU BAŞKANLIĞI

İst-1
İzmit Taahhütü

Sayı : 11699776/916.99- 950
Konu :

07 Nisan 2016

TES-İŞ SENDİKASI BAŞKANLIĞINA
Meriç Sok. No: 23
Beştepe/ANKARA

Met Enerji Üretim İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. A.Ş. (TEİAŞ 4.Bölge Müdürlüğü Trafo Merkezlerinin İşletilmesi) ile Tes-İş Sendikası arasındaki uyuşmazlık hakkında Kurulumuzca verilen 25.03.2016 gün ve E.No:2016/188, K.No:2016/275 sayılı karar ilişikte gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini rica ederim.



Hatice GÜRSU
Başkan a.
Yüksek Hakem Kurulu
Genel Sekreter V.

EK : 1 Karar

Dağıtım :
Gereği :
-Met Enerji Üretim İnş. Taah. Turz. San. ve
Tic. A.Ş.
-Tes-İş Sendikası

Bilgi :
-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
-Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müd.
-SGK-Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü
İşverenler Daire Başkanlığı

TES-İŞ SENDİKASI
TARİH : 07 Nisan 2016
SAYI :
İLE TEBEELLÜĞ EDİLMİŞTİR.

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

/ /2016

Esas No :2016/188
Karar No :2016/275
Karar Tarihi :25.03.2016

KARAR

- MÜRACAAT EDEN TARAF** : Tes-İş Sendikası
- UYUŞMAZLIĞIN TARAFLARI** : Met Enerji Üretim İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. A.Ş.
(TEİAŞ 4.Bölge Müdürlüğü Trafo Merkezlerinin İşletilmesi-İSTANBUL) ile Tes-İş Sendikası
- İŞYERİNİN ÜNVANI VE ADRESİ** : Met Enerji Üretim İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. A.Ş.
1065. Cd. 1333 Sk. No: 17/7 Öveçler/ANKARA
- MÜRACAAT SEBEBİ** : Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine 6356 sayılı Kanun'un 51. maddesi gereğince.

Met Enerji Üretim İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. A.Ş. (TEİAŞ 4.Bölge Müdürlüğü Trafo Merkezlerinin İşletilmesi-İSTANBUL) ile Tes-İş Sendikası arasında yapılmak istenen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması üzerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 51. maddesi gereğince adı geçen sendikaların 08.02.2016 tarihli 6456 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 hâlde kararda belirtilmeyen maddeler metinden çıkarılmıştır.

MADDE-1 TARAFLAR:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; Met Enerji Üretim İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. A.Ş. (TEİAŞ 4.Bölge Müdürlüğü Trafo Merkezlerinin İşletilmesi-İSTANBUL) ile Tes-İş (Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri) Sendikası'dır.

MADDE-2 SÖZLEŞMENİN KAPSAMI:

Bu Toplu İş Sözleşmesi;

a)Yer olarak, İşverenin bünyesindeki TEİAŞ 4.Bölge Müdürlüğünden 4734 sayılı KİK'e göre ihale yoluyla alınan Trafo Merkezlerinin İşletilmesi İşi ile ilgili işyerleri ile bu işyerlerinin bağlantı ve eklentileriyle araçlarını kapsar.

2.Sahıs olarak, bu işyerlerinde halen çalışan veya sözleşme süresi içinde işe alınarak çalışacaklardan Tes-İş (Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri) Sendikası'na üye olanları kapsar.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

1 /2016

Esas No : 2016/188

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 VE YARARLANMA:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-5 SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ :

Bu toplu iş sözleşmesi 15.11.2015 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.08.2018 tarihinde yürürlüğü sona erer.

MADDE-6 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-7 TEMSİLCİ ODASI :

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

MADDE-8 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-9 İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI VE GÖREVLERİ:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-10 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.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

1 /2016

Esas No : 2016/188

MADDE-11 SENDİKA ÜYELİĞİNİN, TEMSİLCİLİĞİNİN VE YÖNETİCİLİĞİNİN TEMİNATI:
Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-12 DENEME SÜRESİ :
Bu konuda Kanun hükümleri uygulanır. Deneme süresi 2 (iki) aydır.

MADDE-13 İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLEMEYECEĞİ HALLER:
Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-14 ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU ÇALIŞTIRMA:
Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE-15 İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ:
Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-16 BİLDİRİM ÖNELLERİ:
Bildirim önelleri konusunda kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bu toplu iş 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 fesih edilmiş sayılır.

MADDE-17 KIDEM TAZMİNATI:
İş sözleşmesi İş Kanun'unda 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 MAHKÜMIYET 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 (yeddi) gün içinde işine dönmeyi talep etmesi hâlinde işveren tarafından, emsallerinin hakları ile işe başlatılır.

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

1 / 2016

Esas No : 2016/188

2)TCK'nin cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçlar ile yine TCK'nin ikinci kitap dördüncü kısmında 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 ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN ZAMANLAR:

Kanun hükümleri uygulanır.

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 VARDİYALİ ÇALIŞMA:

Mevzuat ve sözleşme hükümleri uygulanır.

MADDE-23 FAZLA ÇALIŞMA YAPTIRILMAYACAK İŞÇİLER:

Sağlık durumlarının fazla çalışmaya elvermediği sağlık raporu ile belgelenmiş, işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

MADDE-24 OLAĞANÜSTÜ HALLERDE VEYA ZORUNLU SEBEPLERLE

FAZLA ÇALIŞMA:

Olağanüstü hallerde veya zorunlu sebeplerle fazla çalışma konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE-25 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.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

/ /2016

Esas No : 2016/188

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

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-26 ÜCRET HESAP PUSULASI:

İşveren her ödemede işçiye, ödemenin hesabını gösterir, imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir hesap pusulası verir.

Bu pusulada; ait olduğu işçinin kimliği, ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler tutarı ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her türlü kesintiler ayrı ayrı gösterilir.

MADDE-27 ÜCRET ZAMMI :

15.11.2015-31.12.2015 Tarihleri Arası Ücret Zammı:

İşçilerin 15.11.2015 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine seyyanen 4.-(dört)TL/Gün zam yapılmıştır.

01.01.2016-31.12.2016 Tarihleri Arası Ücret Zammı:

İşçilerin 01.01.2016 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine %1 (yüzde bir) oranında zam yapılmıştır.

01.01.2017-30.06.2017 Tarihleri Arası Ücret Zammı:

İşçilerin 01.01.2017 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

01.07.2017-31.12.2017 Tarihleri Arası Ücret Zammı:

İşçilerin 30.06.2017 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2017 tarihinden itibaren % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

01.01.2018-31.08.2018 Tarihleri Arası Ücret Zammı:

İşçilerin 01.01.2018 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

MADDE-28 ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-29 HAFTA VE GENEL TATİLERDE 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.

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

/ /2016

Esas No : 2016/188

MADDE-30 KRAMİYE:

İşverence, bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere Ocak ve Temmuz aylarında 5'er günlük olmak üzere yılda toplam 10 günlük (5x2=10) ücretleri tutarında ikramiye ödenir.

MADDE-31 EVLENME YARDIMI :

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

MADDE-32 DOĞUM YARDIMI:

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE-33 ÖLÜM YARDIMI:

Taraf sendika üyesi işçinin işverenin işini yaparken iş kazası neticesinde ölümü halinde, yasal mirasçılara 1.200.-(binikiyüz)TL, işçinin eceli ile ölümü halinde yasal mirasçılara 800.-(sekizyüz) TL ölüm yardımı yapılır.,

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

MADDE-34 GIYİM VE KORUYUCU EŞYA YARDIMI:

İşveren çalıştırdığı işçilere yaptıkları işin niteliğine uygun olan ve işçinin sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlayan giyim ve koruyucu eşya verir.

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.

İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu süreler ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

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

MADDE-36 YEMEK YARDIMI :

Mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE-37 YAKACAK YARDIMI :

Sendika üyesi işçilere her ay 30.-(otuz)TL/Ay yakacak yardımı ödenir.

MADDE-38 BAYRAM HARÇLIĞI:

İşyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilere, Ramazan ve Kurban Bayramlarında 75.-(yetmişbeş)'er TL bayram yardımı yapılır.

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

/ /2016

Esas No : 2016/188

MADDE-39 ÖĞRENİM YARDIMI:

İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez Eylül ayında ödemek üzere;

- İlkokul için 100.-(yüz)TL,
- Ortaokul için 110.-(yüzon)TL,
- Lise ve dengi okullar için 120.-(yüzyirmi)TL,
- Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 140.-(yüzkırk)TL. öğrenim yardımı yapar.

MADDE-40 ÇOCUK YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere, üç çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için her ay 25.-(yirmibeş)TL çocuk yardımı yapılır.

MADDE-41 VASİTA YARDIMI:

Mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE-42 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-43 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.

MADDE-44 ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ :

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

MADDE-45 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.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2016/188

/ /2016

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.

<u>İş Yeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>	
	<u>Temsilci İçin</u>	<u>Baştemsilci İçin</u>
01 – 50 İşçi çalıştıran iş yerinde	2 Saat	-----
51 – 200 “ “ “ “	3 “	5 Saat
201-500 “ “ “ “	4 “	6 “
501'den fazla “ “ “	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.

<u>İş Yeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam</u>
	<u>Ücretli İzin Süresi</u>
01 – 50 İşçi çalıştıran iş yerinde	20 Gün
51- 100 “ “ “ “	30 “
101-200 “ “ “ “	40 “
201-500 “ “ “ “	60 “
501-1000 “ “ “ “	80 “
1000'den fazla “ “ “ işçi sayısının % 10'u kadar gün.	

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.

MADDE-46 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE-47 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 üç işgünü içinde ilgili mevzuatta belirtilen kamu kurumlarına bildirir.

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

1 /2016

Esas No : 2016/188

MADDE-48 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-49 HASAR VE ZARAR TESPİT TUTANAĞININ NİTELİĞİ:

Bu tutanakta;

A) Olayın niteliği ve oluş şekli,

B) Hasar ve zararların; işçinin kusur, ihmâl 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.

MADDE-50 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.

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

/ /2016

Esas No : 2016/188

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-51 DİSİPLİN KURULU:

Bu Sözleşme'nin uygulanmasında taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıkları çözmek 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.

GEÇİCİ MADDE: 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 3 ay içinde 3 eşit taksitte ödenir.

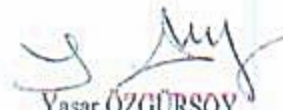

Seracettin GÖKTAŞ
BAŞKAN

İmzası Karar Defterinde
Vardır.

Doç. Dr. Ali Cengiz KOSEOĞLU
ÜYE

Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ
ÜYE


Av. Hakkı KIZILOĞLU
ÜYE


Yaşar ÖZGÜR SOY
ÜYE

(M)
Dr.Naci ÖNSAL
ÜYE

(M)
Enis BAĞDADIĞLU
ÜYE



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

/ /2016

Esas No : 2016/188

MUHALEFET ŞERHİ: Yüksek Hakem Kurulu'nun bağtladığı toplu iş sözleşmesinde; 01.01.2016 gününden geçerli olmak üzere 1.300.-(binüçyüz)TL/Ay net belirlenen asgari ücret gerekçe yapılarak; önceki kararlarda aynı yıl için altışar aylık olarak %2 ve %3 olarak belirlenen ücret zammının 2016 yılının tamamı için %1 olarak belirlenmesi; aynı biçimde ikramiyenin 10x2=20 günden 5x2=10 gün/yıl'a düşürülmesi; yakacak yardımının 30.-(otuz)TL/Ay tutarında belirlenmesi yanı sıra sözleşme kapsamındaki işçilerin sosyal yardım ödemelerinin ve ücret zamlarının daha yüksek olması yönündeki önerimizin dikkate alınmaması nedeniyle çoğunluk görüşüne katılmıyoruz.

İMZALI ŞERH DOSYASINDADIR

Dr.Naci ÖNSAL
ÜYE


Enis BAĞDADIOĞLU
ÜYE



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No :2016/188

/ /2016

DISİPLİN CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER		CEZALAR					
İŞYERİ DÜZENİNE AYKIRI FİİLLER :							
1	Bir saate kadar geç gelmek	i	1G	2G			
2	Bir saati aşan süre ile geç gelmek		1G	2G	3G		
3	Devamlı geç gelmeyi alışkanlık haline getirmek.(Altı ay içerisinde geç gelmek suçundan üç defa Disiplin cezası almış olmak kaydıyla)					4G	i.Ç
4	Bir gün göreve gelmemek.		1G	2G	3G		
5	İki gün göreve gelmemek.				3G	4G	
6	Üç gün göreve gelmemek.					4G	i.Ç
7	Görevi yetersiz yapmak.		1G	2G	3G		
8	Verilen görevi yapmamak.			2G	3G	4G	
9	Yazılı emre rağmen verilen görevi yapmamakta ısrar etmek					4G	i.Ç
10	Görev saatinde özel işlerle uğraşmak.			2G	3G		i.Ç
11	Disiplinsiz davranmak, iş sağlığı ve güvenliği,Kurallarına uymamak,iş verimini aksatmak ve İş barışını bozmak				3G		i.Ç
12	İzinsiz olarak iş saati bitiminden evvel görev yerini terk etmek. (Bir ay içinde)	i	1G	2G			
13	İzinsiz olarak iş saati bitiminden evvel görev yerini terk etmeyi alışkanlık haline getirmek. (6 ay içinde 3 defa disiplin cezası almak)					4G	i.Ç
14	İşyerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması.			2G	3G		i.Ç
15	İş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etmek		1G	2G	3G		i.Ç
16	İş başında, iş saatlerinde ve görev başında uyumak.			2G	3G		i.Ç
17	İşyerinde kavga etmek, küfür ve hakarete bulunmak.				3G	4G	i.Ç
18	İmza cetvelini imzalamamayı alışkanlık haline getirmek.		1G	2G	3G		i.Ç
19	Yönetimindeki aracı, idareden izin almaksızın başkalarına kullandırmak.				3G		i.Ç
20	Göreve sarhoş gelmek.				3G		i.Ç
21	İşyerinde alkollü içki kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak.						i.Ç
22	İşyerinde uyuşturucu madde kullanmak.						i.Ç
İŞ ARKADAŞLARINA KARŞI TUTUMU							
23	Amirlerine karşı, küfür ve saldırıda bulunmak.					4G	i.Ç
24	İş arkadaşlarına küfür ya da saldırıda bulunmak.				3G,	4G	i.Ç
25	Gerektiği halde iş arkadaşlarına yardımcı olmamak ve yardımcı olmamayı alışkanlık haline getirmek.	i	1G	2G	3G		i.Ç

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No :2016/188

/ /2016

İŞYERİ, ARAÇ ve GEREÇLERİNE ZARAR VERMEK						
26	Yangına sebebiyet vermek.					i.Ç
27	İşyerine sabotaj yapmak.					i.Ç
28	Yönetimindeki araç ve gereçlerin bakımı ve temizliğine özen göstermemek ve hor kullanmak.	1G	2G	3G		i.Ç
29	Araç ve gereçleri kontrol etmeden göreve çıkmak ve bunlarla ilgili bozuklukları zamanında yetkiliye bildirmemek	1G	2G	3G		
30	Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesine ya da bozulmasına, hasarına neden olmak.					
	a)İhmal		2G	3G		i.Ç
	b)Ağır ihmal			3G		i.Ç
	c)Kasıt					i.Ç
31	İçkili araç kullanmak.					i.Ç
ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR						
32	İşyerine ait araç ve gereçleri görevi dışındaki işlerde kullanmak.			3G		i.Ç
33	Amir durumunda olup, çalıştığı işçileri özel işlerde kullanmak.			3G		i.Ç
34	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak.	1G	2G	3G		i.Ç
35	Görevi ile ilgili kasten yanlış bilgi vermek, işi aksatmak			3G		i.Ç
36	Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstererek işi aksatmak.		2G	3G		i.Ç
37	a)Sınav sırasında kopya çekmek, yardım almak,			3G		i.Ç
	b)Soru çalmak, sınav kağıdı ve tutanaklarında değişiklik yapmak.					i.Ç
38	Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.		2G	3G		i.Ç
39	Sahte belge düzenlemek, belgede değişiklik yapmak.					i.Ç
40	Görevine ilişkin ve gizli kalması gereken sırları kasten açıklamak ya da bu sırları açıklarak çıkar sağlamak.					i.Ç
41	Hırsızlığa tam teşebbüs veya hırsızlık yapmak.					i.Ç
42	Rüşvet almak yada vermeye tam teşebbüs veya rüşvet almak ya da vermek.					i.Ç
43	İşe başlamayan işçiyi başlamış gibi göstermek			3G		i.Ç
44	Yerine imza atmak yada kartını bastırarak suretiyle işe gelmeyen işçiyi gelmiş gibi göstermek.		2G	3G		i.Ç
45	İşyerinde propaganda yapmak suretiyle faaliyette bulunmak.		2G	3G		i.Ç
46	(Yukarıda sayılan eylemler dışında kalıp da Disiplin Kurulu'na suç sayılan ve cezalandırılması gereken benzer fiiller, Disiplin Kurulu'na suçun ağırlığı dikkate alınarak, ihtardan - işten çıkarmaya kadar ceza verilebilir.)					

KISALTMALAR :
İHTAR : İ
GÜNDELİK (YEVMIYE) KESİMİ : G
İŞTEN ÇIKARMA : İ.Ç.

