

TUTANAK-3
20.04.2018

Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) ile BEDA Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizmetleri A.Ş arasında akdedilecek işletme toplu iş sözleşmesi görüşmelerine 20.04. 2018 tarihinde saat 14.00'da BEDAŞ A.Ş genel müdürlük toplantı salonunda devam edilmiştir.

Yapılan görüşmeler sonunda;

- 1) 28.02.2018 tarihinde süresi dolan 2. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin; aşağıda numaraları ve başlıkları yazılı maddelerin süresi sona eren sözleşmedeki yazılı şekilleri ile aynen kabulüne;**

MADDE 7 - TARAFLARIN SORUMLULUĞU:

MADDE 8 - SENDİKA ÜYELERİNİN TEMİNATI:

MADDE 13 - SENDİKA ÜYELİĞİNİN TEMİNATI:

MADDE 15 - İŞ SÖZLEŞMESİ:

MADDE 26 - VARDİYALI ÇALIŞMA ESASLARI:

MADDE 27 - ÇALIŞMA SAATLERİNİN TESPİTİ VE DEĞİŞTİRİLMESİ:

- 2) 28.02.2018 tarihinde süresi sona eren 2. Dönem İşletme Toplu İş sözleşmesinde; Sendikaca teklif edilen aşağıda numaraları ve başlıkları yazılı maddelerin bir sonraki toplantıya ertelenmesine;**

MADDE 5 - KAPSAM VE YARARLANMA:

MADDE 30 - HAFTA TATİLİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR:

MADDE 31- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER:

MADDE 33 - ÜCRET ZAMLARI:

MADDE 35 - FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:

MADDE 36 - İKRAMİYE:

MADDE 37 - EVLENME YARDIMI:

MADDE 38 - DOĞUM YARDIMI:

MADDE 39- ÖLÜM VE MALULİYET YARDIMI:

MADDE 40 - YEMEK YARDIMI:

MADDE 41 - SOSYAL YARDIMI veya AİLE YARDIMI:

MADDE 42 - İÇME SUYU:

MADDE 43 - TAŞIMA YARDIMI:

MADDE 44 - HİZMET TEŞVİK PRİMİ:

MADDE 45- EĞİTİM VE STAJYER:

MADDE 47 - YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

MADDE 48 - ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

MADDE 49 - SENDİKAL İZİNLER:

MADDE 51- KORUYUCU GİYİM VE MALZEMELER:
MADDE 52- HEKİM VEYA SAĞLIK KURULUŞUNA SEVK İŞLEMİ:
MADDE 53 - İŞ KAZALARININ BİLDİRİMİ:
MADDE 54 - HASTALIK İZİNLERİ:
MADDE 56- DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI:
MADDE 60- YASAL DÜZENLEMELERE AYKIRILIK:
MADDE 63 - İŞVERENİN TAKDİR HAKKI VE BAŞARI ÖDÜLÜ:
MADDE 67 -ASKERLİK SEBEBİYLE AYRILANLARIN YENİDEN İŞE ALINMALARI:
MADDE 69 -ÖDEMELER:
MADDE 70 - YÜRÜRLÜK:
İLAVE MADDE – SORUMLULUK ÖDENEĞİ:
EK:1 YEVMİYE GRUP CETVELİ:
EK:2 KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM VE GİYİM EŞYASI
EK:3 DİSİPLİN CEZA CETVELİ:

3) 28.02.2018 tarihinde süresi sona eren 2. Dönem İşletme Toplu İş sözleşmesinin; aşağıda numaraları ve başlıkları yazılı maddelerin revize edilerek aşağıdaki yazılı şekilleriyle kabulüne;

MADDE 3 - SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, İşverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları toplu iş sözleşmesinde ve yasada yer alan kurullar ve kurullar aracılığı ile uzlaştırıcı yollarla çözümlenmektedir.

MADDE 9 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI VE GÖREVLERİ:

- a) Atanmaları: Sendika İşyeri Temsilcileri yasa gereği işyerinde çalışan ve yasanın aradığı niteliklere haiz üyeler arasından İş yerinde çalışan sendika üyelerinin katılımıyla yapılacak seçimle belirlenen üyelerin sendika tarafından atanmasıyla belirlenir. Belirlenen temsilciler yazı ile işverene bildirilir. Temsilcilik sıfatı bildirim tarihinden itibaren geçerlidir.
- b) Görevleri: İşçi-İşveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların bu sözleşmede yer alan prosedüre ve mevzuata uygun biçimde çözümlenmesine yardımcı olmak, Toplu İş Sözleşmesinin uygulamasını yakından izlemek, İşverence sözleşme hükümlerine göre yapılacak çalışmalara katkı sağlamak ve Yasanın, Sendika tüzüğüne ve Toplu İş sözleşmesinin yüklediği diğer görevleri yerine getirmektir.
- c) Tes-iş sendikası Temsilcileri Toplu İş Sözleşmesine uygun olarak yapacakları sendikal faaliyetlerden dolayı cezalandırılmaz ve işten çıkarılmazlar.

MADDE 12 - YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİN İŞYERİ SENDİKAL ÇALIŞMALARI:

- a) Tes-İş Sendikası şube yöneticileri, işyeri sendika temsilcileri, üyelerin sorunlarıyla ilgilenmek amacıyla yer ve zaman bakımından işverenle mutabakat sağlayarak çalışma düzenini bozmaksızın işyerinde sendikal çalışmalar yapabilirler.
- b) İş saatleri dışında işçi-işveren ilişkileri ile ilgili konuları görüşmek üzere işverenin göstereceği uygun bir yerde işçilerle görüşme yapılabilirler.
- c) Tes-İş Sendikası yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri yukarıda belirtilen çalışmaları yasal düzenlemeler çerçevesinde yürütürler. Yasadışı her türlü yazılı ve sözlü propaganda yapmaları yasaktır.

MADDE 17 - DENEME SÜRESİ:

İşe yeni alınan işçiler 3 ay süre ile o işte denemeye tabi tutulurlar. Bu Toplu İş Sözleşmesi hükümleri deneme süresi içinde bulunan işçilere uygulanmaz. Taraflar bu müddet içinde iş sözleşmelerini ihbarsız feshedebilirler. İşyerinde çalışır iken askere giden ve asker dönüşü iş bu toplu iş sözleşmesinin 19/b maddesi hükmü gereği iş başı yapan sendika üyesi işçilere deneme süresi uygulanmaz. Ayrıca askerlik dönüşünde iş başı yaptırılan işçilere görevden ayrıldıkları yevmiyelerine toplu iş sözleşmesinden gelen ücret zamları ilave edilerek iş başı yaptırılır.

MADDE 18- ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK:

Her işçinin iş sözleşmesindeki görev unvanında, iş sözleşmesindeki görev unvan değişmiş ise, halen ifa ettiği görev unvanında ve görevinin gerektirdiği işte çalıştırılması asıdır. Ancak, İşin ifasına katkıda bulunmak her işçinin iyi niyet kurallarından doğan asli görevidir. Bu nedenle; görevin gereği gibi ifası için, işçiler aralarında lüzumlu işbirliği ve yardımlaşmayı yapmakla yükümlüdür. Ayrıca işçinin işyerindeki verimliliği açısından işverenin takdiri ile ikamet adresine yakın iş yerlerinde çalıştırılabilir.

Ancak, gerektiği takdirde, işçilerin yevmiyesinde ve iş değer derecesinde bir indirim yapılmamak kaydıyla işletme içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya iş yerlerinde muvafakat aranmaksızın geçici olarak İşveren tarafından görevlendirilmeleri mümkündür. Geçici iş değişiklikleri (zorunlu haller hariç) işçinin rızası dışında yılda 3 (üç) aydan fazla olamaz.

Daimi iş değişikliklerinde prensip olarak işçinin rızasının alınması şarttır.

Ancak işin gerekli ve zorunlu kılması halinde gerekçeleri sendikaya bildirilir. İşveren ve sendikanın mutabık kalması halinde rıza aranmaz. Bu takdirde daimi iş değişiklikleri aynı iş değer derecesinde yapılabilir ve ihtiyaç duyulan görev için uygun nitelikliler arasından istekli olanlara öncelik tanınır.

Özel bir bilgi ve tecrübeyi gerektiren işler, bu nitelikleri haiz olmayan işçilere gördürülemez.

İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE 19 - MALUL OLANLAR, MUVAZZAF VE İHTİYAT ASKERLİK SEBEBİYLE AYRILMA:

a) Malul olanlar; iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle mevcut işi yapamaz şeklinde heyet raporu almış olan kişiler varsa imkân ölçüsünde durumlarına uygun bir işte çalıştırılırlar. Ancak işyerlerinde durumlarına uygun bir iş bulunmaması halinde yasa hükümleri uygulanır. Çalışamayacak derecede malul olanlar bu maddenin dışındadırlar.

b) Muvazzaf askerlik; işyerinden ayrılan işçiler terhislerini izleyen 2 ay içinde işyerine başvuruda buldukları takdirde, eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih edilerek işe alınırlar. Muvazzaf Askerlik dönüşünde iş başı yaptırılan işçilere; muvazzaf askerlik için ayrıldıkları günkü yevmiyelerine toplu sözleşmeden gelen zamlar ilave edilerek iş başı yaptırılır.

c) İhtiyat askerliği; umumi ve kısmi seferberlik halleri hariç ihtiyat askerliği için işyerinden ayrılan üyelerin hizmet akitleri askıda kalır. Terhisini izleyen 15 gün içinde işine dönmeyen üyenin hizmet akdi feshedilmiş sayılır.

MADDE 20 - TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKÛMİYET:

İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluluğu İş Kanunundaki bildirim sürelerini aştığı takdirde, hizmet akdi münfesiş sayılır. Bildirim süresi kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar, işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

Suçüstü halleri hariç olmak üzere, gözetim altına alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde kanuni gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilirler. Ancak gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin gözaltında geçen süre ile tutukluluk süresi toplamı bildirim süresini aştığı takdirde hizmet akitleri münfesiş sayılır.

Tutukluluğun; kovuşturmayaya yer olmadığı, davanın reddine karar verilmesi, beraat kararı verilmesi, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren 1 hafta içinde işine dönmesi için başvurması halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile boş yer varsa işe alınır.

Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu veya tutuksuz olarak devam edenlerden;

a) 6 ay ve daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılmaları işverenin takdiri ile mümkündür.

Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, Kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi herhangi bir suretle tekrar işe alınmazlar.

Hizmet akdinin bildirimssiz ve tazminatsız feshini gerektiren suçları işleyenler hakkında yukarıdaki hükümler uygulanmaz.

MADDE 23 - İHBAR ÖNELLERİ VE TAZMİNATI:

İhbar önelleri konusunda aşağıda belirtilen süreler uygulanır.

İşi;

6 aydan az olan çalışma dönemi için	2 hafta
6 aydan 1,5 yıla kadar olan çalışma dönemi için	4 hafta
1,5 yıldan 3 yıla kadar olan çalışma dönemi için	6 hafta
3 yıldan 5 yıla kadar olan çalışma dönemi için	8 hafta

İhbar önelleri içinde işçinin çalıştırılmasında zorunluluk bulunduğu takdirde, işçi çalıştırılabilir. Bu takdirde işçiye iş araması için günde 2 saat iş arama izni verilir. İşçi istediğinde bu izinleri toptan kullanabilir.

MADDE 24 - KIDEM TAZMİNATI:

Kıdem tazminatı konusunda 4857 Sayılı yasa hükümleri uygulanır. Ancak iş kazası nedeniyle hayatını kaybeden işçilerin kıdem tazminatına esas süresi 45 gün/yıl üzerinden uygulanır.

MADDE 25- ÇALIŞMA SÜRELERİ:

Haftalık çalışma süresi kanun gereği en çok 45 saattir. Bu süre, haftanın 6 günü çalışan vardiyalı hizmetlerde günlük 7,5 saatten, haftanın 5 günü çalışan vardiyasız hizmetlerde ise 9 saatten çok olmamak üzere işin başlama, bitim ve ara dinlenmesi saatleri mevsim ve mahalli şartlar göz önünde tutulmak kaydıyla ilgili şubenin görüşü alınmak suretiyle işveren tarafından düzenlenir.

Ara dinlenmeleri iş süresinden sayılmaz. Ancak vardiyalı hizmetlerde çalıştırılan işçiler ara dinlenme sürecinde görev yerlerini terk edemezler.

MADDE 29 - FAZLA ÇALIŞMA ESASLARI:

Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma

olarak sayılır. Fazla çalışma için ödenecek ücret işçinin brüt saat ücreti % 50 Arttırılarak ödenir.

Fazla çalışmanın yapıldığı ve süresi, arıza raporları veya fiili durum en kısa zamanda belgelenir.

Fazla çalışma sürelerinin hesaplanmasında bir saatten az olan süreler bir saat olarak kabul edilir

Fazla mesai saatlerini tespit eden puantajlarda, maddi hata halleri saklı kalmak kaydı ile sonradan herhangi bir sebeple indirim yapılamaz. Sağlık durumlarının fazla çalışmaya elvermediği sağlık raporu ile belgelenmiş işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

4) Müteakip toplantının tarafların tespit edeceği ileri bir tarihte ve yerde yapılmasına karar verilmiştir.

**Beda Enerji Dağıtım Ve
Perakende Satış Hizmetleri
Temsilcileri**

**Tes-İş Sendikası
TemsilcileriA.Ş**