

T.C
YÜKSEK HAKEM KURULU BAŞKANLIĞI

İadeli Taahhütü

Sayı : 11699776/916.99- 823
Konu : Karar

/ /2021
27 Nisan 2021

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

TES-İŞ SENDİKASI
TARİH : 29 Nisan 2021
SAYI : 29 Nisan 2021
HAYATİ BELİĞİ EDİLMİŞTİR

Beda Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizmetleri A.Ş. ile Tes-İş Sendikası arasındaki uyuşmazlık hakkında Kurulumuzca verilen 15.04.2021 gün ve E.2021/184, K.2021/271 sayılı karar ilişikte gönderilmiştir.
Bilgi ve gereğini rica ederim.



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

EK : 1 Karar

Dağıtım :

Gereği :

- Beda Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizmetleri A.Ş.
- Tes-İş Sendikası

Bilgi :

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
- Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müd

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/184
Karar No : 2021/271
Karar Tarihi : 15/04/2021

K A R A R

MÜRACAAT EDEN TARAF : Tes-İş Sendikası

UYUŞMAZLIĞIN TARAFLARI : Beda Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizmetleri A.Ş. ile Tes-İş Sendikası

İŞYERİNİN ÜNVANI VE ADRESİ : Beda Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizmetleri A.Ş.
Eti Mah. Celal Bayar Bulvarı No:78/229
Çankaya/ANKARA

MÜRACAAT SEBEBİ : Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin Uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine 6356 sayılı Kanun'un 51. maddesi gereğince.

Beda Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizmetleri A.Ş. ile Tes-İş Sendikası arasında yapılmak istenen Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması üzerine 6356 sayılı Kanun'un 51.maddesi gereğince adı geçen Sendikamızın 09.03.2021 tarihli 21567/12-A sayılı yazısı ile Kurulumuza intikal eden başvurusu Anayasamızın 54.maddesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 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.

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.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/184
Karar No : 2021/271
Karar Tarihi : 15/04/2021

MADDE 29 - FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ VE ÖDENMESİ:

Haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin % 60 (yüzde altmış) fazlasıyla ödenir.

MADDE 30- HAFTA VE GENEL TATİLLERDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

1. a)Normal çalışma yapılan iş yerlerinde hafta tatili pazar günüdür. Vardiyalı çalışma yapılan iş yerlerinde hafta tatili, çalışmaya başlandığı 6. günü takip eden 7. gündür.

b)Hafta tatilinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir. Çalışılan bu hafta tatili günü için işçinin normal yevmiyesi dâhil toplam iki yevmiye ödenir.

c) Hafta tatilinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilememesi halinde ise normal hafta tatili ücreti dâhil toplam üç yevmiye ödenir.

2. 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 (bir+iki) yevmiye ödenir.

3.(1) ve (2) bentlerindeki ödemeler için haftalık çalışma süresi şartı aranmaz.

MADDE-33 ÜCRET ZAMMI:

1. Yıl

Birinci Altı Ay:

İşçilerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.01.2021 tarihinden itibaren % 6 (yüzde altı) oranında zam yapılmıştır.

İkinci Altı Ay

İşçilerin 30.06.2021 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2021 tarihinden itibaren % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılmıştır.

2. Yıl

Birinci Altı Ay:

İşçilerin 31.12.2021 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.01.2022 tarihinden itibaren % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılmıştır.

İkinci Altı Ay:

İşçilerin 30.06.2022 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2022 tarihinden itibaren % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

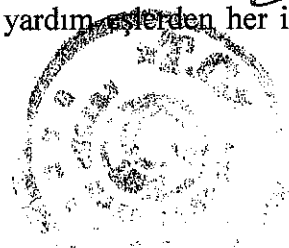
MADDE 36 - İKRAMIYE:

01.01.2021 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, İşyerinde çalışan Sendika üyesi işçilere ücret ödeme günlerinde çıplak yevmiyeleri üzerinden yılda toplam 30 günlük tutarında ikramiye ödenir. İkramiyeye esas sürenin hesabında fiilen çalışılmış süreler dikkate alınır. Ancak ikramiye ödeme zamanlarına ilişkin (varsa farklı) işyeri uygulamasına devam edilir. Deneme süresini tamamlamış olmak kaydıyla işe yeni başlayanlar ikramiyeleri çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 37 - EVLENME YARDIMI: :

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin evlenmelerinde, evlenme belgesini işverene ibraz etmeleri halinde; sözleşme süresince 1.925.-(bindokuzyüzyirmibeş)TL/Net tutarında evlenme yardımı yapılır.

Evlenen çiftlerin her ikisi de işyerinde çalışıyorsa bu yardım her ikisine de yapılır. İşçiler bu yardımdan bir kez yararlanır.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/184
Karar No : 2021/271
Karar Tarihi : 15/04/2021

MADDE 38 - DOĞUM YARDIMI:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin doğan her çocuğu için, doğum belgesini işverene ibraz etmeleri halinde; sözleşme süresince 1.100.-(binyüz)TL/Net tutarında doğum yardımı yapılır.

Eşlerin her ikisinin de işyerinde çalışması halinde, ödeme anneye yapılır. Çocuğun ölü doğması halinde de bu yardım ödenir.

MADDE 39- ÖLÜM VE MALULİYET YARDIMI:

Sendika üyesi işçinin eş veya çocuklarının (doğum sonrası ölüm de dâhil), ana veya babasının ölümü halinde sözleşme süresince 1.980.-(bindokuzyüzseksen)TL/Net, Sendika üyesi işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılara sözleşme süresince 4.400.-(dörtbindörtü) TL/Net, Sendika üyesi işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde kanuni mirasçılara sözleşme süresince 7.700.-(yedibinyediyüz)TL/Net, İş kazası veya meslek hastalığı sonucu herhangi bir işte çalışamayacağı Sağlık Kurulunca tespit edilen sendika üyesi işçilere bir defaya mahsus olmak üzere sözleşme süresince 4.730.-(dörtbinyediyüzotuz)TL/Net ödeme yapılır.

MADDE 40 - YEMEK YARDIMI:

İşyerinde çalışan Tes-İş Sendika üyesi işçilere bir öğün yemek verilir, yemek verilemediği hallerde ve işçilerin talebi üzerine fiilen çalışılan günler için; 2021 yılı için 18.-(onsekiz)TL/Gün net, 2022 yılı için 20.-(yirmi)TL/Gün net yemek yardımı yapılır. Yemek yardımı yemek kartı olarak yapılacaktır.

MADDE 41 - SOSYAL YARDIMI veya AİLE YARDIMI:

Durumu uygun olan Sendika üyesi işçilere 154.-(yüzellidört)TL/Ay /Net aile yardım ödenir. Durumu uygun olmayan Sendika üyesi işçilere 154.-(yüzellidört)TL/Ay /Net sosyal yardım ödenir. Medeni durumunda değişiklik olanların durumunu işyerine 1 hafta içinde bildirmesi esastır.

MADDE 42 - İÇME SUYU:

İşverence, işyerlerinde yeteri kadar içme suyu ve soğutucu bulundurulur.

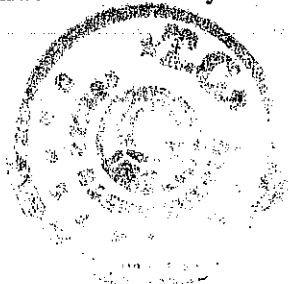
MADDE 43 - TAŞIMA YARDIMI:

İşveren sendika üyesi işçilere 01.01.2021 tarihinden itibaren uygulanmak üzere aylık belediye toplu taşıma rayiç kontör karşılığı aynı taşıma yardımı yapar.

MADDE 44 - HİZMET TEŞVİK PRİMİ:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde Sendika üyesi işçilerden; 10 Yılıni dolduranlara çıplak gündeliklerinin 10 günlüğü tutarında, 15 yılıni dolduranlara çıplak gündeliklerinin 20 günlüğü tutarında, 20 yılıni dolduranlara çıplak gündeliklerinin 25 günlüğü tutarında, 25 yılıni dolduranlara çıplak gündeliklerinin 30 günlüğü tutarında,

Bu maddede belirtilen hizmet sürelerinin hesabında 4857 Sayılı İş Kanununun Geçici 6. (1475 Sayılı İş Kanununun 14.) Maddesine göre Kıdem tazminatı yönünden geçerli sayılan hizmetler esas alınır.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/184
Karar No : 2021/271
Karar Tarihi : 15/04/2021

Hizmet teşvik primine esas hizmet sürelerini dolduran işçiler en geç 30 gün içinde İşverene başvurarak hizmet teşvik primi talebinde bulunur. İşveren de talep tarihinden itibaren 30 gün içinde işçiye ödeme yapar.

MADDE-70 YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2021 tarihinde yürürlüğe girer, 31.12.2022 tarihinde yürürlüğü sona erer.

EK MADDE-1 DİREKSİYON PRİMİ :

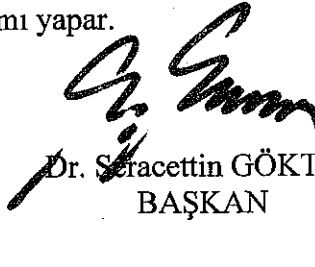
Şoför, operatör ve operatör yardımcılarına fiilen çalışılan günler için 4,50.-(dört lira elli kuruş)TL/Gün direksiyon primi verilir.

EK MADDE-2 ÖĞRENİM YARDIMI:

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

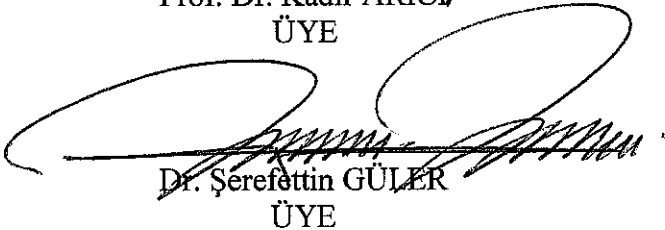
- İlkokul için 170.-(yüzyetmiş) TL.
- Ortaokullar için 180.-(yüzseksen) TL.
- Lise ve dengi okullar için 200.-(ikiyüz) TL.
- Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 250.-(ikiyüzelli) TL.

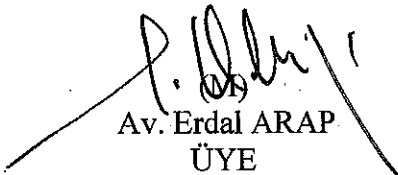
tutarında öğrenim yardımı yapar.

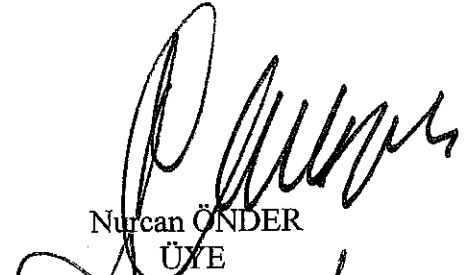

Dr. Seracettin GÖKTAŞ
BAŞKAN

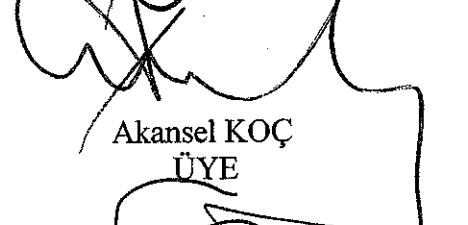

Av. Uğur KIZILCA
ÜYE

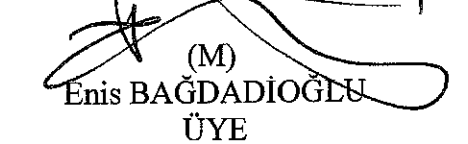

Prof. Dr. Kadir ARICI
ÜYE

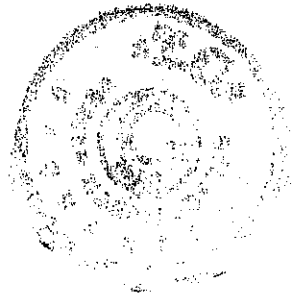

Dr. Şerefettin GÜLER
ÜYE


Av. Erdal ARAP
ÜYE


Nürcan ÖNDER
ÜYE


Akansel KOÇ
ÜYE


(M)
Enis BAĞDADIĞLU
ÜYE



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/184
Karar No : 2021/271
Karar Tarihi : 15/04/2021

MUHALEFET ŞERHİ : Yüksek Hakem Kurulu (YHK), Anayasal bir kuruluş olup kararları kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

YHK başvuruyu esastan incelerken, işletmenin ve ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durumu, geçinme endekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretleri, benzeri işyerlerindeki ücretleri, diğer çalışma koşulları ve gelir unsurlarını da dikkate alarak karar almak durumundadır.

Taraflar arasındaki toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, uyuşmazlık YHK'na intikal etmiştir. YHK uyuşmazlığı görüşmüş ve oy çokluğuyla (işçi kesimi temsilcilerinin karşı oyuyla) karar almıştır.

YHK tarafından bağitlanan bu toplu iş sözleşmesinde, Kurulun oy çokluğuyla aldığı karara işçi kesimi temsilcileri aşağıdaki gerekçelerle katılmamış ve muhalif kalmıştır:

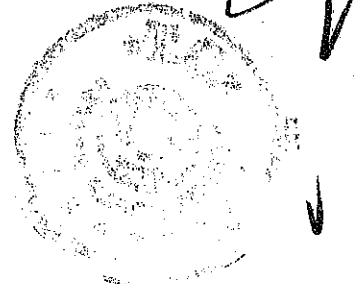
1. İşçi sendikasının, üyesi ücretli çalışanların yaşama ve iş çalışma şartlarının iyileştirilmesi yönündeki talepleri, ekonomide ve işyerinde yaşanan sıkıntılar, ülkede yaygın işsizlik vb. gerekçelerle yeterince dikkate alınmamıştır.

2. YHK tarafından ücret zammı oranları belirlenirken gerçekleşen enflasyon oranları dikkate alınmamıştır. Öngörülen ücret zam oranlarının enflasyon artışının altında kalması durumunda aradaki farkın karşılanması biçiminde bir düzenlemeye de yer verilmemiştir.

3. Toplu iş sözleşmesinin bağitlandığı tarih itibariyle, devletin resmi kurumu Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hesaplanan tüketici fiyatları endeksindeki değişim ile çalışanların harcamaları içinde ağırlıklı yer tutan gıda fiyatları endeksindeki artış, YHK tarafından belirlenen ücret zam oranının da üzerindedir. Daha ücret zammı belirlenirken gerçekleşen enflasyonun altında kalmakta, bu nedenle işçilerin satın alma gücü geriletilmektedir.

Kaldı ki, sözleşmenin yürürlük başlangıcı 1 Ocak olarak kabul edilmesine karşın ücret zamlarınının 31 Aralık'taki ücretlere uygulanacağını kararlaştırılmış olması, YHK tarafından karara bağitlanan bu toplu iş sözleşmesinin ilk 6 aylık dönemlerinde işçiye zam verilmemesi sonucuna yol açmaktadır. İlk 6 aylık dönemlerinde uygulanacak olan bir zammın bulunmaması ikinci 6 aylık dönemlerde de ücret miktarını etkileyen bir sonuç doğuracaktır. Çünkü enerji sektörü gibi stratejik önemdeki işyerinde işçiler ağırlıklı olarak asgari ücretle çalıştırılmaktadır. Bu sektörde grev yasağı bulunmaktadır. Yeni asgari ücretin yürürlüğe girdiği yılbaşından itibaren ücretleri bu seviyeye gelmekte ve fakat YHK tarafından belirlenen ücret zammı 31 Aralıktaki ücrete (eski asgari ücrete) uygulanmaktadır. YHK sürdürülen bu uygulamanın sonuçları göz önüne alındığında bunun kabul edilebilir olmadığı -daha önce bu konuda yapılan müzakerelere de değinilerek- ifade edilmiş ise de işçi kesiminin görüşü Kurul tarafından dikkate alınmamıştır. Bu kararlar işçiler mağdur edilmiştir.

4. Bunun yanında YHK tarafından oy çokluğuyla karara bağitlanan toplu iş sözleşmesinde öngörülen sosyal yardım kalemlerinde ve tutarlarında da işçi kesiminin görüş ve talepleri, sektördeki benzer emsal toplu iş sözleşmeleri de dikkate alınmamıştır.

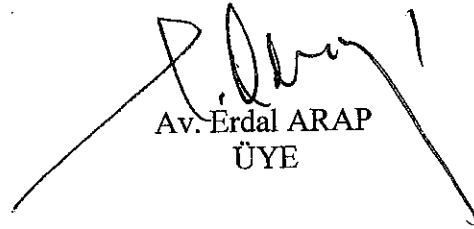


T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/184
Karar No : 2021/271
Karar Tarihi : 15/04/2021

Özetle; YHK tarafından belirlenen ücret zam oranı gerçekleşen ve öngörülen enflasyon altında belirlenmiştir. Gerek kamu çalışanları (memurlar) ile kamu işçileri için yapılan bütün toplu iş sözleşmelerinde gerek özel kesimde yapılan çoğu toplu iş sözleşmelerindeki uygulama enflasyon farkının karşılanması yönündedir. Devlet temsilcileri tarafından kamuoyunda birçok kere açıklanan “ücreti enflasyona ezdirmeyeceğiz” söylemine rağmen YHK’nın aksi yöndeki kararlarında ısrar etmesi tarafımızca anlaşıl原因amaktadır. Bu noktada, enflasyon farkını karşılamaya yönelik herhangi bir düzenleme de, bu yöndeki taleplerimize rağmen, yapılmamıştır.


Enis BAĞDADIÖĞLU
ÜYE


Av. Erdal ARAP
ÜYE



KARŞI OY YAZISI

Esas No: 2021/ 184

Yüksek Hakem Kurulu (YHK), Anayasal bir kuruluş olup kararları kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

YHK başvuruyu esastan incelerken, işletmenin ve ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durumu, geçinme endekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretleri, benzeri işyerlerindeki ücretleri, diğer çalışma koşulları ve gelir unsurlarını da dikkate alarak karar almak durumundadır.

Taraflar arasındaki toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, uyuşmazlık YHK'na intikal etmiştir. YHK uyuşmazlığı görüşmüş ve oy çokluğuyla (işçi kesimi temsilcilerinin karşı oyuyla) karar almıştır.

YHK tarafından bağıtlanan bu toplu iş sözleşmesinde, Kurulun oy çokluğuyla aldığı karara işçi kesimi temsilcileri aşağıdaki gerekçelerle katılmamış ve muhalif kalmıştır:

1. İşçi sendikasının, üyesi ücretli çalışanların yaşama ve iş çalışma şartlarının iyileştirilmesi yönündeki talepleri, ekonomide ve işyerinde yaşanan sıkıntılar, ülkede yaygın işsizlik vb. gerekçelerle yeterince dikkate alınmamıştır.

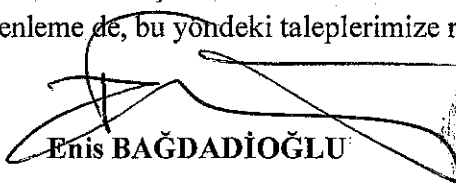
2. YHK tarafından ücret zammı oranları belirlenirken gerçekleşen enflasyon oranları dikkate alınmamıştır. Öngörülen ücret zam oranlarının enflasyon artışının altında kalması durumunda aradaki farkın karşılanması biçiminde bir düzenlemeye de yer verilmemiştir.

3. Toplu iş sözleşmesinin bağıtlandığı tarih itibariyle, devletin resmi kurumu Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hesaplanan tüketici fiyatları endeksindeki değişim ile çalışanların harcamaları içinde ağırlıklı yer tutan gıda fiyatları endeksindeki artış, YHK tarafından belirlenen ücret zam oranının da üzerindedir. Daha ücret zammı belirlenirken gerçekleşen enflasyonun altında kalmakta, bu nedenle işçilerin satın alma gücü geriletilmektedir.

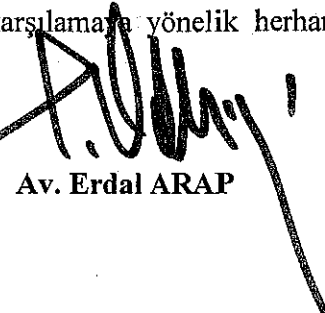
Kaldı ki, sözleşmenin yürürlük başlangıcı 1 Ocak olarak kabul edilmesine karşın ücret zamlarının 31 Aralık'taki ücretlere uygulanacağını kararlaştırılmış olması, YHK tarafından karara bağlanan bu toplu iş sözleşmesinin ilk 6 aylık dönemlerinde işçiye zam verilmemesi sonucuna yol açmaktadır. İlk 6 aylık dönemlerinde uygulanacak olan bir zammın bulunmaması ikinci 6 aylık dönemlerde de ücret miktarını etkileyen bir sonuç doğuracaktır. Çünkü enerji sektörü gibi stratejik önemdeki işyerinde işçiler ağırlıklı olarak asgari ücretle çalıştırılmaktadır. Bu sektörde grev yasağı bulunmaktadır. Yeni asgari ücretin yürürlüğe girdiği yılbaşından itibaren ücretleri bu seviyeye gelmekte ve fakat YHK tarafından belirlenen ücret zammı 31 Aralıktaki ücrete (eski asgari ücrete) uygulanmaktadır. YHK sürdürülen bu uygulamanın sonuçları göz önüne alındığında bunun kabul edilebilir olmadığı -daha önce bu konuda yapılan müzakerelere de değinilerek- ifade edilmiş ise de işçi kesiminin görüşü Kurul tarafından dikkate alınmamıştır. Bu kararla işçiler mağdur edilmiştir.

4. Bunun yanında YHK tarafından oy çokluğuyla karara bağlanan toplu iş sözleşmesinde öngörülen sosyal yardım kalemlerinde ve tutarlarında da işçi kesiminin görüş ve talepleri, sektördeki benzer emsal toplu iş sözleşmeleri de dikkate alınmamıştır.

Özetle; YHK tarafından belirlenen ücret zam oranı gerçekleşen ve öngörülen enflasyon altında belirlenmiştir. Gerek kamu çalışanları (memurlar) ile kamu işçileri için yapılan bütün toplu iş sözleşmelerinde gerek özel kesimde yapılan çoğu toplu iş sözleşmelerindeki uygulama enflasyon farkının karşılanması yönündedir. Devlet temsilcileri tarafından kamuoyunda birçok kere açıklanan "ücreti enflasyona ezdirmeyeceğiz" söylemine rağmen YHK'nın aksi yöndeki kararlarında ısrar etmesi tarafımızca anlaşılammaktadır. Bu noktada, enflasyon farkını karşılamaya yönelik herhangi bir düzenleme de, bu yöndeki taleplerimize rağmen, yapılmamıştır.


Enis BAĞDADIÖĞLU




Av. Erdal ARAP