

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU BAŞKANLIĞI

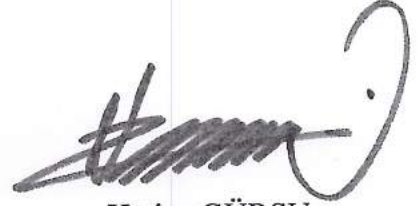
Ticari Sicil No: 274512
Ticari Sicil Sicil No: 274512

Sayı : 11699776.916.99 552
Konu : Karar

13 Mayıs 2019

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

Met Enerji Üretim İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. A.Ş. (TEİAŞ Genel Müdürlüğü 4.Bölge Müdürlüğü TMİ-1/4/1 Grubu (380 Kv Kartal Kemal AKDAĞ, 380 Kv Çolakoğlu, Kurtköy, Gebze OSB, İçmeler ve Tuzla) İletim Trafo Merkezlerinin Bakım ve Güvenlik Hizmetleri Hariç İşletilmesi İşi) ile Tes-İş Sendikası arasındaki uyuşmazlık hakkında Kurulumuzca verilen 29.04.2019 gün ve E.2019/106, K.2019/154 sayılı karar ilişikte gönderilmiştir.
Bilgi ve gereğini rica ederim.



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

EK : 1 Karar

DAĞITIM :
GEREĞİ :

- Met Enerji Ürt. İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. A.Ş.
- Tes-İş Sendikası

BİLGİ :

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
- İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Md.

TES-İŞ SENDİKASI
TARİH :
SAYI :15. Mayıs 2019.....
İLE TEBEKLİ YAZIYLA GÖNDERİLMİŞTİR.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Hizmet Binası
Emek Mh. 17. Cd. No: 13 (İ) Blok Kat:19 06490 Emek/ANKARA
Telefon No: (0312) 296 71 23 Faks No: (0312) 296 18 82
e-posta: baskanlik@yuksekhakemkurulu.gov.tr

Bilgi için : Aysun GÜL
Bilg. İşl.
Telefon No: (0312) 296 59 37

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29/04/2019

K A R A R

MÜRACAAT EDEN TARAF

Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (Tes-İş) Sendikası

UYUŞMAZLIĞIN TARAFLARI

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca TEİAŞ Genel Müdürlüğü 4. Bölge Müdürlüğü tarafından ihale edilen; TEİAŞ Genel Müdürlüğü 4. Bölge Müdürlüğü (TMİ -1/4-1 Grubu (380 kV Kartal Kemal AKDAĞ, 380 kV Çolakoğlu, Kurtköy, Gebze OSB, İçmeler ve Tuzla) İletim Trafo Merkezlerinin Bakım ve Güvenlik Hizmetleri Hariç İşletilmesine Ait hizmet Alımı İşini yüklenen alt işveren Met Enerji Üretim İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. A.Ş. ile bu kapsamda çalıştırılan işçilerin üyesi buldukları Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (Tes-İş) Sendikasıdır.

İŞYERİNİN ÜNVANI VE ADRESİ

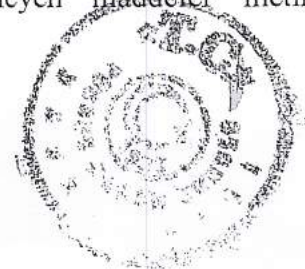
Met Enerji Üretim İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. A.Ş. (TEİAŞ Genel Müdürlüğü 4. Bölge Müdürlüğü (TMİ -1/4-1 Grubu (380 kV Kartal Kemal AKDAĞ, 380 kV Çolakoğlu, Kurtköy, Gebze OSB, İçmeler ve Tuzla) İletim Trafo Merkezlerinin Bakım ve Güvenlik Hizmetleri Hariç İşletilmesine Ait hizmet Alımı İş-08.02.2019/330220 sayılı yetki belgesi) N. Kemal Mah. Sütçü Cad. Şeker Maslak Sk. No:9 Ümraniye/İSTANBUL

MÜRACAAT SEBEBİ

Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine 6356 sayılı Kanununun 51 inci maddesi gereğince.

Met Enerji Üretim İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. A.Ş. (TEİAŞ Genel Müdürlüğü 4. Bölge Müdürlüğü (TMİ -1/4-1 Grubu (380 kV Kartal Kemal AKDAĞ, 380 kV Çolakoğlu, Kurtköy, Gebze OSB, İçmeler ve Tuzla) İletim Trafo Merkezlerinin Bakım ve Güvenlik Hizmetleri Hariç İşletilmesine Ait hizmet Alımı İşini) ile Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (Tes-İş) Sendikası arasında yapılmak istenen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması üzerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 51.maddesi gereğince adı geçen sendikanın 27.03.2019 tarihli 3730/12-A 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.



Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29/04/2019

MADDE 1 - TARAFLAR:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca TEİAŞ Genel Müdürlüğü 4. Bölge Müdürlüğü tarafından ihale edilen; TEİAŞ Genel Müdürlüğü 4. Bölge Müdürlüğü (TMI -1/4-1 Grubu (380 kV Kartal Kemal AKDAĞ, 380 kV Çolakoğlu, Kurtköy, Gebze OSB, İçmeler ve Tuzla) İletim Trafo Merkezlerinin Bakım ve Güvenlik Hizmetleri Hariç İşletilmesine Ait hizmet Alımı İşini yüklenen alt işveren Met Enerji Üretim İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. A.Ş. işyeri ile bu kapsamda çalıştırılan işçilerin üyesi buldukları Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (Tes-İş) Sendikasıdır.

MADDE 2 - YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2019 tarihinde yürürlüğe girer. 30.11.2019 tarihinde yürürlüğü sona erer.

MADDE 3 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI:

Bu Toplu İş Sözleşmesi

- a) İşverene ait işyerleri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçları,
- b) İşverene ait işyerleri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarında çalışan taraf sendikaya üye olanları kapsar.

MADDE 4 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 5 - SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu Toplu İş Sözleşmesi'nin amacı, işyerinde 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 6 - 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 işyeri sendika temsilcilerine işveren veya işveren vekilleri ile iş saatleri içerisinde görüşme olanağı sağlanır.

MADDE 7 - SENDİKAL İZİNLER:

A)Temsilci İzinleri:

Sendika baştemsilci veya temsilcileri işyerindeki 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.

Baştemsilcinin bu izin süresini işyerinde 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.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29/04/2019

HAFTALIK İZİN SÜRESİ		
İşyeri İşçi Mevcudu İçin	Temsilci	Baştemsilci
01-50 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat	-
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	3 saat	5 saat
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat	6 saat
501 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerinde	5 saat	7 saat

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.

YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ	
İşyeri İşçi Mevcudu İçin	Sendika Temsilcisi ve Görevlileri
01- 50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51- 200 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
201- 500 işçi çalıştıran işyerinde	60 gün
501- 1000 işçi çalıştıran işyerinde	80 gün
1000 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerinde	işçi sayısının % 10'u kadar gün

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

Ancak genel kurulları için bu % 5 oranı aranmaz.

MADDE 8 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ ATANMASI VE GÖREVLERİ:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 9 - SENDİKA ÜYELİĞİNİN, TEMSİLCİLİĞİNİN VE YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 10 - SENDİKANIN YARARLANACAĞI ARAÇ VE GEREÇLER:

Sendika, eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal eğitsel toplantıları için; işverenin salon, araç ve gereçlerinden önceden izin alınmak kaydıyla ücretsiz yararlanır.

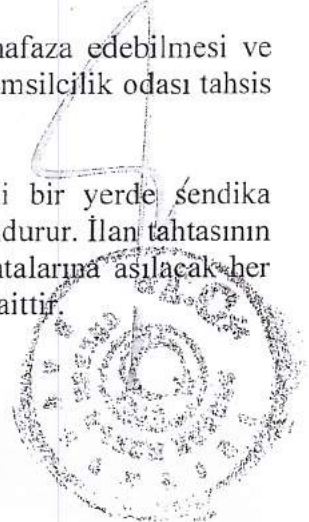
MADDE 11 - TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI:

A-TEMSİLCİLİK ODASI:

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

B- 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.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29/04/2019

MADDE 12 - 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 13 - İŞ VE İŞ YERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

Çalışma koşullarında esash bir değişiklik olmaksızın;

İşçiler, gerektiği takdirde, işyeri 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 işyerine 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.

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 işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE 14 - DENEME SÜRESİ:

Kanun hükümleri uygulanır. Deneme süresi 2 aydır.

MADDE 15 - ASKERLİK HİZMETİ NEDENİYLE İŞYERİNDEN AYRILMA VE ASKERLİK YARDIMI:

Kanun hükümleri uygulanır. Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye 300.- (üç yüz) TL askerlik yardımı yapılır.

MADDE 16 - VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 17 - GECE ÇALIŞMASI :

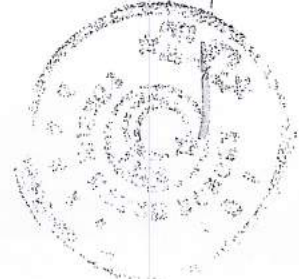
Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri % 10 zamlı ödenir.

MADDE 18 - 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 19 - ÇALIŞMA SÜRELERİNDEN SAYILAN HALLER :

Kanun hükümleri uygulanır.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29/04/2019

**MADDE 20 - 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) gündən 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) gündən 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 21 - GEÇERSİZ SEBEPLE FESİH:

4857 sayılı Kanun'un 18-21 nci maddeleri kapsamına girmeyen iş yerlerinde çalışan işçiler, anılan Kanun'un 25. maddesi saklı kalmak üzere, geçerli bir sebep olmadan işten çıkarılamazlar. Aksi takdirde işten çıkarılan işçiye hak ettiği kıdem ve ihbar tazminatlarının dışında, fesih nedeni ve çalışma süresi gibi hususlar dikkate alınarak en az 4 (dört) aylık, en çok 8 (sekiz) aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı işverence ödenir.

MADDE 22 - 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 sürmüşse	3 hafta sonunda
6 ay-1,5 yıl arası sürmüşse	5 hafta sonunda
1.5 yıl-3 yıl arası sürmüşse	7 hafta sonunda
3 yıldan fazla sürmüşse	9 hafta sonunda

feshedilmiş sayılır.

MADDE 23 - YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 24 - KIDEM TAZMİNATI, HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

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



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29/04/2019

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

MADDE 25 - İZİNLER:

A-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.

yıllık izin verilir.

B- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:

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

Doğum yapan kadın işçiler hakkında kanun hükümleri uygulanır.

C- ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

Üye işçiye;	
Eşinin doğum yapması hâlinde	5 gün
Evlenmesi hâlinde	5 gün
Eş ve çocuğunun ölümünde	6 gün
Ana, baba veya kardeşinin ölümünde	5 gün
Kayınpeder veya kayınvalidesinin ölümünde	2 gün
Tabii afetten zarar görmesi hâlinde	10 güne kadar

ücretli sosyal izin verilir.

MADDE 26 - AYLIK ÜCRETLİ BİRLİKTE ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR:

A-ÇOCUK YARDIMI:

1) Sendika üyesi işçilere üç çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için her ay 25,00(yirmibeş) TL/Ay çocuk yardımı yapılır. Ancak evlenen çocuklar, 18 yaşını dolduran veya yüksek öğrenime devam etmesi halinde 25 yaşını dolduran çocuklar ile kendi hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan çocuklar (öğrenim görmekte iken tatil devresinde çalışanlar ile staj veya mesleki eğitim görenler hariç) için bu yardım ödenmez.

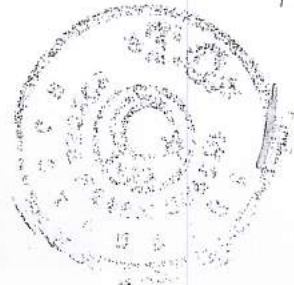
2) Eşlerden ikisinin de aynı toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışması halinde bu yardım eşlerden yalnız birine ödenir.

B-YEMEK YARDIMI:

İhale sözleşmesi veya eki şartnamede aynı veya nakdi yemek yardımı öngörülmediği takdirde, işyerinde çalışan işçilere fiilen çalışılan günler için bir öğün yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde karar tarihinden itibaren fiilen çalışılan günler için 5,-(beş)TL/Gün tutarında yemek bedeli ödenir.

C-TAŞIT YARDIMI:

Mevcut uygulamaya devam edilir.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29/04/2019

D-YAKACAK YARDIMI:

İşverence, taraf sendika üyesi işçilere her ay 30.-(otuz)TL./Ay yakacak yardımı yapılır.

E- DİREKSİYON PRİMİ

Şoför, operatör ve yardımcılarına fiilen çalışılan günler için 2.00.-(iki)TL/Gün direksiyon primi verilir.

MADDE 27 - YILLIK ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR:

A-ÖĞRENİM YARDIMI:

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

- İlkokul için 100 (yüz) TL.
- Ortaokullar 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.

tutarında öğrenim yardımı yapar.

B-BAYRAM YARDIMI:

İşveren taraf sendika üyesi işçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce 75.-(yetmişbeş)'er TL. bayram harçlığı verir.

C-GİYİM 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 28 - OLAYA BAĞLI SOSYAL YARDIMLAR VE DİĞER SOSYAL YARDIMLAR:

A-EVLENME YARDIMI :

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilerin evlenmeleri halinde 140.-(yüzkırk)TL evlenme yardımı yapılır.

B-DOĞUM YARDIMI :

Mevzuat hükümleri uygulanır.

C-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 sürelerle ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

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

D-TABİİ AFET YARDIMI :

İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde 1.000.-(bin) TL. 'ye kadar tabii afet yardımı yapılır.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29/04/2019

E-ÖLÜM YARDIMI :

İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına 1.200.-(binikiyüz)TL tutarında.; normal ölümleri halinde ise 800.-(sekizyüz)TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 300.-(üçyüz)TL tutarında ölüm yardım yapılır.

MADDE 29 - ÜCRETLERİN ÖDENMESİ:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 30 - ÜCRET ZAMMI:

- **01.01.2019-30.06.2019 tarihleri arası ücret zammı:**
İşçilerin 01.01.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.
- **01.07.2019-30.11.2019 tarihleri arası ücret zammı:**
İşçilerin 30.06.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2019 tarihinden itibaren % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

MADDE 31 - FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ VE ÖDENMESİ:

Fazla çalışma konusunda Kanun hükümleri uygulanır. Ancak fazla çalışma ücreti normal ücretin %60 zamlısı olarak ödenir.

MADDE 32 - HAFTA 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 33 - İKRAMIYE:

İşverence bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere Şubat ve Ağustos aylarında 5'er günlük olmak üzere yılda toplam 10 günlük (5x2=10) ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ödeme, işçinin çalıştığı sürenin bir yıldan az olması durumunda çalışma süresi ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 34 - GEÇİCİ GÖREV YOLLUĞU:

Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 35 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

İlgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 36 - 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.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29/04/2019

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 iş günü içinde ilgili mevzuatta belirtilen kamu kurumlarına bildirir.

MADDE 37 - HASAR VE ZARARLARIN TESPİTİ VE TAZMİNİ:

A- 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.

B-HASAR VE ZARAR 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.

C-HASAR BEDELİNİN KESİNTİ VE ÖDEME ŞEKLİ:

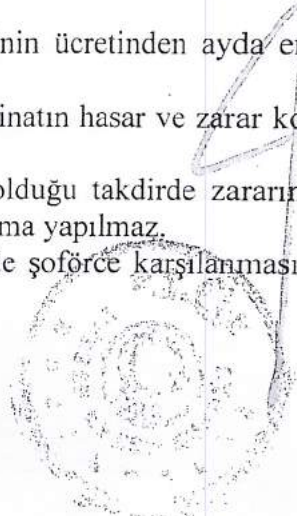
1. İşverene ait çeşitli araç ve gereçlerde işin görülmesi esnasında oluşan ve Hasar ve Zarar Tespit Kurulunun hasar ve zarardan işçiyi sorumlu tuttuğu kısmın ödenmesine ilişkin olarak;

- 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,



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29/04/2019

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 38 - 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.


GEÇİCİ MADDE 1: FARKLARIN ÖDENMESİ :


Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarih ile iş yerine tebliğ edildiği aya kadar geçen süre için ödenecek farkların tutarı, iş bu Kararın iş yerine tebliğ tarihinden itibaren bir (1) ay içinde ödenir.


Seracettin GÖKTAŞ
BAŞKAN



Nurcan ÖNDER
ÜYE


Prof. Dr. Kadir ARICI
ÜYE


(M)
Av. Selen YILDIRIM
ÜYE


(M)
Dr. Şerefettin GÜLER
ÜYE


(M)
Enis BAĞDADIOĞLU
ÜYE


(M)
Barış İYİAYDIN
ÜYE



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29/04/2019

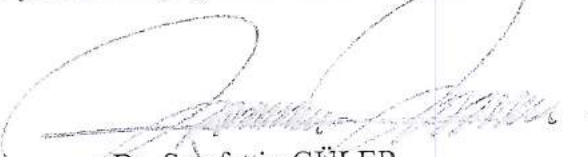
MUHALEFET ŞERHİ : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 35.maddesinin 2. fıkrasında toplu iş sözleşmelerinin en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabileceği amir hükmü bulunmaktadır. Bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmesi yapma yasağının tek istisnası aynı maddenin 3.fıkrasında belirtilen "faaliyetleri bir yıldan az süren işler" olarak hüküm altına alınmıştır. Belirtilen bir yıllık alt ve üç yıllık süreler mutlak emredici şekilde belirlenmiş olup, bir yılın altında belirlenen toplu iş sözleşmelerinin yürürlük sürelerine ilişkin maddenin geçersiz sayılacağı doktrinde vurgulanmaktadır (Prof. Dr. Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, sayfa 264). Nitekim, 6356 sayılı Kanunun 35.maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ve sözleşme süresinin imzalanmasından sonra taraflarınca dahi değiştirilemeyeceğine dair hüküm, sürelerle ilişkin düzenlemenin amir ve bağlayıcı niteliğinin sonucu olarak Kanunda yer almıştır.

Kamu ihale mevzuatı çerçevesinde kamuda iş alan alt işverenler tarafından yerine getirilen işler ise niteliği itibariyle devamlılık arz eden kamusal işler olup, bir yılın altında süren işler olarak değerlendirilemez. Başka bir deyişle, alt işverenler eliyle yürütülen kamu kurum ve kuruluşlarındaki işlerde devamlılık unsuru bulunmaktadır. Belirtilen nedenlerle Kurul çoğunluğu tarafından benimsenen, bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmesi bağlanması kararına katılmıyoruz.

Ayrıca, Toplu iş sözleşmesine konulan "Geçersiz Sebep Fesih" başlıklı madde ile 4857 sayılı kanunla iş güvencesi kapsamı dışında bırakılan işyerlerinde çalışanların iş güvencesi kapsamına alınmasının Kanunun gerekçesinde ifade edilen küçük işyerlerini koruma amacını ortadan kaldıracığı görüşüyle maddenin toplu iş sözleşmesine konulmasına katılmıyoruz.

Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi olarak "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı"na başvuru tarihinin esas alınması yönündeki çoğunluk kararına muhalifiz.

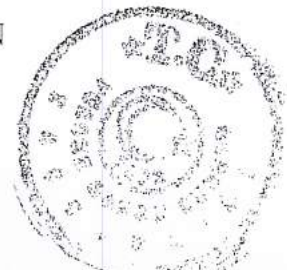

Av. Selen YILDIRIM
ÜYE


Dr. Şerefettin GÜLER
ÜYE

MUHALEFET ŞERHİ : Yüksek Hakem Kurulu'nun bağladığı toplu iş sözleşmesinde; ücret zammının düşük tutulması ikramiyenin 10x2=20 günden 5x2=10 gün/yıl'a düşürülmesi; yakacak yardımının 30.-(otuz)TL/Ay tutarında belirlenmesi yanısıra sözleşme kapsamındaki işçilerin sosyal yardım ödemelerinin ve ücret zamlarının daha yüksek olması yönündeki önerimizin dikkate alınmaması nedeniyle; çoğunluk görüşüne katılmıyoruz.


Enis BAĞDADIÖĞLU
ÜYE


Barış İYİAYDIN
ÜYE



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2019/106
Karar No : 2019/154
Karar Tarihi : 29.04.2019

ANKARA

DİSİPLİN 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
İŞYERİ, ARAÇ ve GEREÇLERİNE ZARAR VERMEK						

