

AAFES-EUR TÜRKİYE

SATIŞ BÖLGESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İLE

TÜRK HARB-İŞ SENDİKASI

ARASINDA

İŞLETME

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1 Nisan 2012 - 31 Mart 2014

İŞLETME

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR

Bu Toplu İş Sözleşmesi; bundan böyle "İŞVEREN" diye anılacak "Genel Müdürlük Bürosu, 10.Tanker Üssü, Bina No: 3595, İncirlik 01340, Adana" vasıtasıyla temas edilecek olan AAFES-EUR Türkiye Satış Bölgesi Genel Müdürlüğü ile bundan böyle "SENDİKA" diye anılacak olan merkezi "Ankara, Kızılay, İnkılap Sokak No. 20" de bulunan TÜRKİYE HARB SANAYİİ ve YARDIMCI İŞ KOLLARI İŞÇİLERİ (TÜRK HARB-İŞ) Sendikası arasında İŞLETME seviyesinde imzalanmıştır.

MADDE 2 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI

A. İşverenin Türkiye'de kurulu işyerleri 2821 sayılı Kanunun 60'ncı maddesinde belirtilen İşkolları Yönetmeliğinin 26'ncı sırasında kurulu birer işyeridir. Bu Toplu İş Sözleşmesi anılan işyerlerindeki 2821 sayılı Kanunun 62'nci maddesine göre yapılan bildirimlerdeki Sendika üyesi işçileri kapsar.

B. Yukarıda A bendinde belirtilen işyerlerinde çalışan ve taraf Sendikaya üye olmayan işçiler, bu Toplu İş Sözleşmesinden 2822 sayılı Kanunun 9'ncü maddesi koşulları ile yararlanabilirler.

C. Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsadığı işyerlerindeki;

İnsan Kaynakları Müdürü	1 kişi
Mağaza Müdürü	3 kişi
İnsan Kaynakları Asistanı	1 kişi
Sistem Bilgisayar Teknisyeni	1 kişi
Şirket Güvenlik Amiri	1 kişi

pozisyonlarında çalışan işçiler bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmıştır. Kapsam dışı bırakılan bu pozisyonlardaki işçilerin sendika üyesi olması veya olmaması yolunda taraflarca herhangi bir şart sürülmez ve telkinde de bulunulmaz. Kapsam dışı bırakılan işçilere, bu Toplu İş Sözleşmesi ile sendika üyesi işçilere temin edilmiş bulunan menfaatlerden veya bunlara tekabül eden toplam miktardan az menfaat sağlanamaz.

MADDE 3 - AMAÇ

Bu Toplu İş Sözleşmesinin akdinde tarafların amacı aşağıda gösterildiği gibidir:

- a. İş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili çeşitli hususları düzenlemek,
- b. İşçi-İşveren ilişkilerinin bütün yönleri de dahil olmak üzere tarafların karşılıklı hak ve borçlarını ve bunların uygulama şeklini tespit etmek,
- c. Bu Toplu İş Sözleşmesinden çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümünü için usulleri tespit etmek,
- d. İşveren ve/veya onun temsilcileri ile Sendika, Şubesi ve/veya işçiler arasında iş ahengi ve çalışma barışını temin etmek.

MADDE 4 - SORUMLULUK

- A. Sendika ve Şubeleri; 3'ncü maddede gösterilen amaçların gerçekleştirilmesi için görevlerini en iyi niyetle ve mümkün olan en iyi şekilde ve Yasa, bu Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ve 3'ncü maddenin ruhuna uygun olarak ifa etmeyi, işyerindeki faaliyetlerin verim ve randımanını artırma hususunda kendi payına düşen gayreti göstermeyi, işçilerin yasalar ve bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine uymalarını sağlamayı kabul ve taahhüt eder.
- B. İşveren; 3'ncü maddede gösterilen amaçların gerçekleştirilebilmesi için görevlerini en iyi niyetle ve mümkün olan en iyi şekilde ifa etmeyi, bütün hareketlerini Yasa, bu Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ve 3'ncü maddenin ruhuna uygun olarak yürütmeyi kabul ve taahhüt eder.
- C. Taraflar, yukarıda A ve B bentlerindeki ayrı ayrı sorumlulukların yanısıra işyerlerinde çalışmanın aksatılmadan devamı ve iş barışının korunmasında mutabıktırlar. Yasa ve bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından veya işçi ile İşveren arasında doğabilecek anlaşmazlıkları bu Toplu İş Sözleşmesi ve Yasada gösterilen çözüm yolları içinde kotarmayı, Yasa ve bu Toplu İş Sözleşmesi ile kendilerine tanınan hakları kötüye kullanmamayı kabul ve taahhüt ederler.
- D. İşveren; Sendikanın profesyonel yöneticilerinin ve araçlarının yerel işyerlerine girebilmelerini sağlayacak tisse devamlı giriş belgesi verilmesine ilişkin yazılı talebi alındığında bu belgeyi Ankara ve İncirlik Hava Üssü'ndeki yetkili Türk Silahlı Kuvvetleri temsilcilerine göndermeyi kabul eder.

İKİNCİ BÖLÜM

TARAFLARIN HAK VE ÖDEVLERİ

MADDE 5 - İDARE YETKİSİ

İşçilerin işe alınması; işin, işçinin ve işyerlerinin sevk ve idaresi; disiplinin temini; çalışma şartlarının düzenlenmesi bu Toplu İş Sözleşmesinde aksi belirtilmemiş olduğu hallerde münhasıran İşverene aittir. İşveren bu yetkisini kullanırken, yasalara ve bu Toplu İş Sözleşmesine aykırı olmamak kaydıyla talimat veya genelge yayımlayabilir. Bir işyerindeki tüm işçileri ilgilendiren işveren yazılı talimat ve genelgeleri, bilgilendirmek amacıyla, Sendika ile paylaşılacaktır.

MADDE 6 - SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİ, GÖREVLERİ VE SENDİKAL İZİNLER

A. Nitelikleri: Sendika işyeri temsilcisi olarak atanacak işçilerin yasal şartları taşıması, deneme süresini tamamlamış olması ve işyerinde çalışır durumda bulunması esastır.

B. İşyerlerinde çalışan Sendika ve/veya Sendika Şubesinin Yönetim, Denetleme, Disiplin ve Danışma Kurulları asil üyeleri ile Sendika işyeri temsilcileri bu görevleri nedeniyle mağdur edilemez, cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle feshedilemez. Yukarıdaki görevleri üstlenen işçiler, muvafakatları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine daimi olarak bir aydan fazla gönderilemezler. Bu işçilerin diğer teminatları ile iş sözleşmelerinin feshedilmesi konusunda yasal hakları saklıdır. Amatör şube yöneticileri (Şube Yönetim Kurulu üyeleri) muvafakatları dışında gece vardiyasında çalıştırılmazlar.

C. Görevleri ve Yetkileri: İşyeri Sendika temsilcileri ve Baştemsilcileri;

- a. İşçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlenmek,
- b. İşçi ve İşveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek,
- c. İşçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, (bu konuda yaptığı girişimlerden sonra Şube Yönetimlerini yazılı olarak haberdar etmek)
- d. 4857 sayılı İş Kanunu ve ona bağlı olarak çıkarılmış yönetmelik, tüzük hükümleri ile bu Sözleşmede öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidirler.

D. Atama ve Temsilci Sayısı: Sendika işyeri temsilcileri ve Baştemsilcileri Şube Yönetim Kurulunca atanır. Şube Yönetim Kurulu,

1	-	50	işçi çalışan işyerleri için	1	temsilci
51	-	100	işçi çalışan işyerleri için	2	temsilci
101	-	500	işçi çalışan işyerleri için	3	temsilci

501	-	1000	işçi çalışan işyerleri için	4	temsilci
1001	-	2000	işçi çalışan işyerleri için	6	temsilci

atama hakkına sahiptir. Elliden fazla işçi çalışan ve birden fazla sendika işyeri temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde bu temsilcilerden 1 (bir) tanesi Baştemsilci olarak atanır.

E. Temsilci Odası

- İşveren, işçi mevcudu 100'ü aşan işyerlerinde Sendika Baştemsilcisi için (ara dinlenmelerinde açık bulundurulmak üzere) tercihan işçilerin yoğun olarak çalıştığı bir yerde oda tahsis eder.
- İşçi mevcudu 100'den aşağı olan işyerlerinde Sendika İşyeri Baştemsilcisi veya sendika işyeri temsilcisi İşverenin göstereceği yerde kilitli bir dolap bulundurur.
- Dolap ve odaya ait mefruşatı Sendika temin edecektir.

F. Sendikal İzinler

- Baştemsilci İzni: Sendika Baştemsilcisine sendikal görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir:

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>			<u>Haftalık İzin Süresi</u>	
01	-	200	4	Saat
200	den fazla	işçi çalışan işyerlerinde	8	Saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika Genel Merkezi veya Şubenin İşverene yapacağı yazılı çağrı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

Sendika Şubesinin Amatör Yönetim Kurulu üyelerine sendikal görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için haftada dört saat ücretli izin verilir. Amatör şube yöneticisi, aynı zamanda işyeri temsilcisi veya baştemsilcisi olarak atandığı takdirde, bu maddede her iki görev için belirtilen sendikal izin sürelerinden sadece uzun olanını kullanabilir.

- Temsilci İzinleri: Sendika işyeri temsilcileri bu görevlerini yerine getirirken asıl işlerini aksatmamak zorundadırlar. Ancak, aralarında toplantı yapabilmeleri için Sendika işyeri temsilcilerinin her birine haftada 4 (dört) saat ücretli izin verilir.

- Eğitim İzinleri: Sendika temsilcileri ve Sendikaca görevlendirilen işçilere; kongre, konferans, seminer, Yönetim, Denetleme, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara, kültürel ve sosyal faaliyetlere katılabilmeleri için, Sendikanın yazılı talebi ve bu belgeleri 2 (iki) işgünü önce İşverene ibraz etmeleri kaydıyla her takvim yılı aşağıda düzenlenen şekle göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu			Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi	
1	- 25	işçi çalışan işyerlerinde	10	gün
26	- 50	işçi çalışan işyerlerinde	20	gün
51	- 100	işçi çalışan işyerlerinde	30	gün
101	- 200	işçi çalışan işyerlerinde	40	gün
201	- 500	işçi çalışan işyerlerinde	60	gün
501	- 1000	işçi çalışan işyerlerinde	80	gün
1001	ve daha fazla işçi çalışan işyerlerinde işçi sayısının %10'u kadar....			gün

Eğitim izinleri yarım günlük dilimlerde kullanılabilir. Dört saate kadar olan eğitim izinleri yarım gün, dört saat üzeri ise tam gün olarak kullanılmış sayılacaktır.

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden eğitim iznini kullanması İşverenin onayına tabidir. Ancak, İşverenin takdir edeceği acil askeri durumlar dışında, Genel Kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

d. Yukarıdaki a, b ve c bentlerinde sözü edilen baştemsilci, temsilci, amatör şube yöneticisi ve eğitim izinleri için Sendika veya Şube tarafından 2 (iki) işgünü önce yazılı bildirimde bulunulacaktır. Ancak; baştemsilciler, temsilciler ve amatör şube yöneticilerinin asıl işlerini aksatmadan yapacakları günlük faaliyetleri bu kuralın dışındadır.

MADDE 7 - SENDİKA ÜYELİĞİ; ÜCRET VE ÇALIŞMA ŞARTLARININ KORUNMASI

A. Sendika üyelerinin teminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.

B. Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerindeki işçilerin ücretleri azaltılamaz.

C. İşveren, yazılı muvafakatını almadan bir işçiyi işe girdiği veya halen çalışmakta olduğu iş sınıfının veya branşının dışında başka bir işe veya bir ildeki işyerinden başka bir ildeki işyerine naklemez. Şu kadar ki; ayrı üs dahilinde, aynı mahalde veya aynı il hudutları içinde bulunan işyerlerinden birine ve benzeri işlere nakillerde işçinin muvafakati aranmaz.

D. a. Acil haller, mevsimlik işler, yıllık ücretli izin çıkışlarının çok olduğu dönemlerle, hastalık izinlerinde ve geçici görevli işçilerin yerine işçinin mesleği içinde yapılan geçici atamalarda işçinin muvafakati aranmaz. Bu gibi atamalar her halükarda 1 (bir) yılda bir işçi için 60 (altmış) günü geçemez. Bu gibi hallerde İşveren veya yetkili temsilcisi ile Sendika Şube Başkanı veya yetkili temsilcisi konuyu aralarında görüşürler.

b. İş esnasında eğitim ve geçici atamalar işçinin daha yüksek ücretli bir işe terfi maksadıyla yapılmış ve işçi kategorisinin deneme süresi olan 60 (altmış) veya 90 (doksan) gün veya daha fazla süre atandığı böyle bir pozisyonda çalıştırılmaya devam etmişse, o takdirde işçi atandığı pozisyonun ücretine bu sürelerin bitiminden sonra hak kazanır. Bu tür terfi

atamalarda işçinin muvafakatı aranmaz. Bu gibi hallerde İşveren veya yetkili temsilcisi ile Sendika Şube Başkanı veya yetkili temsilcisi konuyu aralarında görüşürler.

- E. Bu maddedeki nakil, atama ve geçici görevlendirmeler işçiye yazılı olarak bildirilir.
- F. Yeni işçi alımında yasa, tüzük ve antlaşmalar hükümleri uygulanır.

MADDE 8 - SENDİKA ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR

- A. Sendika ve Şube Yönetim, Denetim Kurullarına seçimle gelmiş asil üyelerin, işyerlerinin kapanması veya işyerlerinin devri hali hariç, bu görevleri süresince iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesi uyarınca fesih edilemez.
- B. Sendika ve Şube, organlarında görev alanları veya bunlarda yapılan değişiklikleri en geç 5 (beş) işgünü içinde İşverene yazı ile bildirmeye mecburdur. Genel Kurullarından seçimle bu organlara asil olarak gelmiş olan bu görevliler hakkında her türlü hüküm anılan seçimle göreve geldikleri anda, asil üyenin Tüzük hükümlerine göre bilahare görevden ayrılması ve yedek üyenin asil üye yerine göreve gelmesi halinde ise durumun İşverene bildirilmesinden 5 (beş) işgünü sonra hüküm ifade eder.

MADDE 9 - İŞÇİLERLE GÖRÜŞME

- A. Sendika ve Şube Başkanı, Yönetim Kurulu üyeleri; İşveren veya vekiline önceden bildirmek ve İşveren veya yetkili temsilcisinin izni ile saptanacak yer, gün ve saatte işçilerle toplu olarak işyerlerinde; bölüm amirlerinin izni ile ve işi aksatmadan işçilerle münferiden görüşürler.
- B. Sendika Şube Başkanı ve Yönetim Kurulu üyeleri; yemek paydosunu (ara dinlenmesi) işyerinde işinin başında geçirmeleri gereken işçilerle, o bölümde işçi sayısı 20'den az ise bölüm amirine önceden bildirerek, işçi sayısı 20'den fazla ise bölüm amirinin izniyle görüşebilirler. Bu toplantılar o iş bölümündeki faaliyetleri ve çalışmalarını olumsuz etkilemeyecektir.
- C. Bu görüşmelerde konular, İşverenin ya da Sendikanın herhangi yazılı bildirimini, ilzam edici veya küçültücü nitelikte olmayacaktır. Tarafların yöneticileri böyle bir ortama veya küçük düşürücü ifadelerle müsaade etmeyeceklerdir.

MADDE 10 - İLAN TAHTALARI

İşveren, toplantılarını ve idari meselelerini ilan etmek için işyerinde Sendikanın bir ilan tahtası bulundurmasına izin verecektir. Müstakil bir bina içerisinde faaliyet gösteren her işyerinin giriş mahallinde İşverence gösterilen yere Sendika kendisine ait 50X60 cm boyutlarında bir ilan tahtası asabilir. Ancak, bu ilan tahtalarına asılacak ilanlar hiç bir şahsa iftira edici veya hiç bir şahsı küçültücü nitelikte olmayacaktır.

MADDE 11 - SENDİKA AİDATLARININ KESİLMESİ

A. İşveren, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları her ay işçilerin ücretlerinden keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden en geç 5 (beş) işgünü içinde Sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için Sendikadan herhangi bir masraf talep edemez ve bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir listeyi Sendikaya gönderir. Yukarıda belirtilen aidatların kesinti talepleri İşveren tarafından her ayın 25'nci veya daha sonraki günlerinde alınırsa, bu kesintiler işçilerin ücretlerinden müteakip ayın 1'nci (birinci) gününden başlamak üzere yapılacaktır.

B. İşveren; işçinin yazılı muvafakat vermesi halinde 2821 sayılı Kanuna göre Sendika üyeleri için kurulan kooperatifler, dayanışma sandıkları ve spor kulübü kesintilerini, bu kooperatifler, dayanışma sandıkları ve spor kulübü adına Sendika veya yerel Sendika Şubesinin vereceği tek bir kesinti listesi üzerinden işçilerin ücretlerinden kesecektir. Bu kesintiler, adına kesinti yapılan tüzel kişiliğin Sendika veya yerel Sendika Şubesinin bildireceği banka hesabına, kesintilerin yapıldığı ayı takip eden ayın en geç 5'nci (beşinci) işgününe kadar yatırılır. Bu kesintilerin zamanında yapılabilmesi için kesinti listesinin en geç her ayın 20'nci gününe kadar İşverenin Muhasebe Müdürlüğüne ulaştırılması gereklidir.

Ayrıca; işçinin yıllık izne ayrılması halinde, adı geçen kesinti listesinin işçinin izin tarihinden en az 1 (bir) hafta önce İşverene ulaşması durumunda, yıllık izin avansından da anılan kesintiler yapılacaktır.

İş sözleşmesinin feshi durumunda; işçinin geriye dönük ücret alacağından anılan tüm kesintiler yapılacaktır.

C. Bu maddenin B paragrafında belirtilen kesintilerin herhangi bir tarzda yanlış yapılmasından İşveren hiç bir şekilde sorumlu tutulamaz. Sendika; gerek kendisi ve gerek ücretlerinden kesinti yapılan üyeleri adına, İşvereni bu konuda doğabilecek her türlü yükümlülük için peşinen ibra eder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

MADDE 12 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE İŞ SÖZLEŞMELERİ

Bu Toplu İş Sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri bu Toplu İş Sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin bu Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini bu Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda bu Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Bu Toplu İş Sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir. Her ne sebeple olursa olsun sona eren bu Toplu İş Sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (2822 sayılı Kanununun 6'ncı maddesi).

MADDE 13 - GEÇİCİ VE DEVAMLILIK STATÜ

A. Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsadığı işyerlerindeki sürekli işlerde hiçbir suretle süreksiz işçi çalıştırılmaz. Süreksiz işler 30 gün veya daha az süren işlerdir. Ancak, uzun süren analık izni, hastalık izni, ücretsiz izin, kısa süreli askerlik ve benzeri hallerde İşveren bu gibi işçilerin yerine başka işçilerle geçici iş sözleşmesi yapabilir. Böyle hallerde İşveren bu hususta Sendikayı önceden yazılı olarak haberdar edecektir.

B. Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsadığı işyerlerinde; İşverence bazı işlerin alt müteahhide verilmesi nedeni ile, İşveren veya müteahhit tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 17.maddesine göre iş sözleşmesi feshedilen işçilere, yasal hakları saklı kalmak kaydıyla bir yıllık ücretleri tutarında ayrıca bir tazminat ödenir.

MADDE 14 - DENEME SÜRESİ

A. Deneme süreleri;

- a. M, FM kategorisi işçiler için 60 gün,
- b. CT kategorisi işçiler için 90 gündür.

B. İstifa veya herhangi bir sebeple işyerinden ayrılmış bulunan işçiler müteakip altı aylık süre içerisinde tekrar aynı iş sınıfında ve işyerinde devamlı bir işe alındıklarında, bir deneme süresi tamamlamış olmaları kaydıyla, yeniden deneme süresine tabi tutulmazlar.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN MUHTEVASI VE ÇALIŞMA ŞARTLARI

MADDE 15 - GÜNLÜK VE HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ, DİNLENME MÜDDETLERİ VE GECE ÇALIŞMASI

A. Tesbit edilmiş günlük ve haftalık normal çalışma süreleri:

a. Normal çalışma haftası altı günde tamamlanan toplam 45 saatten müteşekkildir.

b. Normal çalışma haftası yukarıda A.a'da belirtildiği şekilde altı günde tamamlanan toplam 45 saatten müteşekkil olmakla beraber, işçiler günde sekiz saat ve haftada beş gün fiilen çalışacak, haftanın 6'ncı gününde çalışmaları gereken beş saat için ücretleri normal çalışılmış addolunarak ödenecektir. Haftanın 6'ncı günü ilk beş saatlik normal çalışma ile ilgili 16'ncı Maddedeki hükümler saklıdır.

c. Bu suretle çalışan işçi 4857 sayılı İş Kanunundaki diğer şartlar yerine gelmiş ise $7\frac{1}{2}$ saatlik hafta tatili günü ücretine hak kazanacaktır.

B. Dinlenme Müddetleri: Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanunda bir saatten az olmamak üzere ücretsiz ara dinlenmesi (yemek paydosu) verilecektir. İşin niteliğinin gerektirmesi halinde ara dinlenmeleri münavebe ile verilebilir. Münavebeli ara dinlenmelerinde işçilerin ara dinlenmeleri, olağan ara dinlenmesi saatinden bir saatten fazla geriye alınamaz veya ileriye bırakılamaz. Yemek ve dinlenme zamanlarında işçiler tamamen serbest olacaklardır. Ancak, İşverence gerekli görülmesi ve istenmesi halinde bazı işçilerin ara dinlenme zamanlarında görev mahallerinde kalmaları gerektiği hususunda mutabakata varılmıştır. İşveren lüzum gördüğü takdirde bu tarz uygulamayı işyerinin bir kısmında ya da tümünde değiştirebilir. Buna göre;

a. Tesbit edilmiş günlük çalışma süresi ile ara dinlenmesi süresinin tamamını görev mahallinde veya İşverenin emrinde geçirmesi istenen işçilere bir saatlik ücretleri %180 miktarda ilave edilerek ödenecektir. Saat ücreti 10 TL olan bir işçi için: $8 \times 10 + 18 = 98$ TL.

b. İşin, işyerinin özelliği veya vardiya çalışması nedeniyle, işyerinde sekiz saat kalan ve ara dinlenme zamanlarını görev mahallinde geçirmeleri işverence istenen işçilere, ara dinlenmesinden önce veya sonra iki saate kadar alınmış idari izin durumları da dahil, o gün için sekiz saatlik ücretle birlikte dinlenme sürelerini karşılamak için ilaveten bir saatlik ücret ödenecektir. Saat ücreti 10 TL olan bir işçi için: $8 \times 10 + 10 = 90$ TL.

C. Gece Çalışması

a. Gece çalışması 20.00 ile 06.00 saatleri arasında yapılan daimi normal çalışmadır.

b. Normal çalışma süresinin gece işine isabet eden her daimi normal çalışma saati için işçiye ücreti %20 zamlı olarak ödenir.