

YEDİNCİ BÖLÜM

UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜM YOLLARI:

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ

MADDE 35 - ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU VE YÜKSEK KURUL

A. Çalışma İlişkileri Kurulu Kuruluşu: Şirketin her işyeri müdürlüğünde ve şirket genel merkezinde bir Çalışma İlişkileri Kurulu kurulur. İşyeri müdürlüğü olmayan işyerleri için işyerinin bağlı olduğu işyeri müdürlüğünde kurulu Çalışma İlişkileri Kurulu görev yapacaktır. Çalışma İlişkileri Kurulu üç sendika ve üç İşveren temsilcisinden oluşur. İşveren temsilcilerinden birisi Çalışma İlişkileri Kurulu Başkanı olarak görev yapar. En çok üçer asil, altışar yedek olmak üzere oluşturulacak kurulda (bundan böyle Çalışma İlişkileri Kurulu üyesi olarak adlandırılacaklardır) Sendikayı temsil edecek kurul üyeleri Sendika tarafından, İşvereni temsil edecek olan kurul üyeleri ise İşveren tarafından atanır. Sendika tarafından atanacak kurul üyeleri işyerinde çalışan Sendika üyesi işçiler veya Sendika organlarında seçimle göreve gelmiş şube yöneticileri arasından seçilir. Taraflardan biri, üyelerinden birisini değiştirmek istediği takdirde durumu ve yeni üyenin ismini karşı tarafa tesbit edilmiş müteakip toplantıdan en geç üç işgünü önce bildirilir.

B. Çalışma Usulleri.

a. Çalışma İlişkileri Kurulu toplantıları her bir taraf temsilcilerinden en çok üçer üyenin (asil veya yedek) katılımıyla yapılır. Taraflardan herhangi birinin asil veya yedek üyelerinin toplantıya katılmamaları halinde Çalışma İlişkileri Kurulu toplantıya katılan üyelerle toplanır.

b. Toplantı isteyen taraf gündemi belirler. Tarafların ortak oluru ile Çalışma İlişkileri Kurulu gündemi değiştirilebilir. Çalışma İlişkileri Kurulu gündemdeki hususlarla ilgili ara karar da verebilir.

c. Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısına çağrının aslı (Sendika tarafında) Sendika Şubesi Yönetim Kurulu üyelerinden veya işyeri baştemsilcilerinden birisine, (İşveren tarafında) İşyeri Müdürü, Personel Şefi veya İdare Amirine (Admin Supervisor) verilir. Taraflar bu çağrıları almak zorundadırlar. Alınması reddedilen çağrı yazıları karşı tarafa bildirilmiş kabul edilir. Çağrı suretine aların imzası alınır, tarih ve saat kaydedilir.

d. Toplantı işyerinde, tercihen iş saatleri içinde olmak üzere, İşyeri Müdürünce tayin olunan yer ve zamanda yapılır. Çalışma saatleri dışında yapılacak toplantı için Çalışma İlişkileri Kurulu üyelerine herhangi bir ücret ödemesi, mesai saatleri içinde yapılacak toplantı için de herhangi bir ücret kesintisi yapılmaz.

e. Çalışma İlişkileri Kurulunda her üye (başkan dahil) bir oya sahiptir. Çalışma İlişkileri Kurulu oy çokluğu ile karar verir ve bu şekildeki kararlar kesindir. Oyların eşit olması halinde konu hakkında karar alınmamış olur ve karara bağlamak üzere bir üst seviyeye intikal ettirilir. Başkanın oy kullandığı istikamette karar alınabildiği istisnai durumlar, Çalışma İlişkileri Kurulunun görevleriyle ilgili aşağıdaki C.c ve d paragraflarında belirtilmiştir.

f. Çalışma İlişkileri Kurulu tutanakları tarafların görüşlerini kapsar; özlü, açık bir şekilde Çalışma İlişkileri Kurulu Başkanı tarafından yazdırılır. Tutanakların en geç üç işgünü içinde tamamlanmasından Çalışma İlişkileri Kurulu Başkanı sorumludur. Taraflar bu süre içerisinde tutanakları imzalamak zorundadırlar.

C. Görevleri: İşten çıkarmalar, işçinin çalışma şartlarının değiştirilmesinden veya görevi ile ilgili olmayan ilave görevlerin verilmesinden doğan şikayetlerine dair Sendika Şubesi ile İşveren arasında çıkan uyuşmazlıklar, yıllık ücretli izin cetvellerinin incelenmesi ve onayı, disiplin işlemleri Çalışma İlişkileri Kurulunda görüşülür.

a. İşten Çıkarmalar.

1. 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci ve 25/II'nci maddelerine göre yapılacak işten çıkarma işlemleri öncelikle İşveren tarafından Sendika Genel Merkezine ve ilgili şubeye yazılı olarak bildirilecek, müteakiben kurulda görüşülecektir.

2. Çalışma İlişkileri Kurulu taraflardan birinin çağrısıyla en geç üç işgünü içinde toplanır; kararı en geç iki işgünü içinde verir. Konu üzerinde oylar eşit bir şekilde bölünmüş ve bir karara varılamamışsa aşağıdaki yöntem uygulanır:

(a) Konu; altı veya daha az sayıda işçinin iş sözleşmelerinin 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesi uyarınca feshi konusu ise, buna dair Çalışma İlişkileri Kurulu tutanağının taraflarca alınmasını takip eden iki işgünü içinde bir kez de Sendika Şube Başkanı (ve/veya temsilcisi) ile İşyeri Müdürü (ve/veya temsilcisi) arasında görüşülür. Taraflar bu toplantıya gelmek ve konuyu görüşmek zorundadırlar. Bir sonuca varılamamışsa konu ile ilgili karar İşyeri Müdürünce (veya temsilcisince) verilir ve tutanağa geçilir. İşverence işlem İşyeri Müdürünün kararını takiben ilgiliye tebliğ edilir.

(b) Konu; bir defada ya da 90 (doksan) gün içerisinde yedi veya daha fazla işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesi uyarınca iş sözleşmelerinin feshi konusu ise ve Çalışma İlişkileri Kurulunda herhangi bir karara varılamaması halinde, taraflar konunun bir defa da İşyeri Müdürü seviyesinde görüşülmesini tutanaklarda belirtirler. Konu İşyeri Müdürü (ve/veya temsilcisi) ile Sendika Şube Başkanı (ve/veya temsilcisi) arasında yukarıdaki (a) bendine göre görüşülür.

(c) İşyeri Müdürü (ve/veya temsilcisi) ile Sendika Şube Başkanı (ve/veya temsilcisi) arasında yukarıda (b) bendine göre yapılan görüşme sonucunda bir anlaşma sağlanmazsa, konu Yüksek Kurulda görüşülür.

(d) 4857 sayılı İş Kanununun 25/II'nci maddesine göre yapılacak işten çıkartma işlemleri Çalışma İlişkileri Kurulunda yukarıda (a) bendindeki prosedüre ve kurallara uygun olarak görüşülüp sonuçlandırılır.

(e) 4857 sayılı İş Kanununun 25/II'nci maddesi gereğince yapılacak işten çıkarma işlemleri: Taraflar bu konuda ilgili toplantılara katılmak zorundadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 25/II'nci maddesi gereğince yapılacak işten çıkarmalara ait Çalışma İlişkileri Kurulu toplantıları hadiselerle ilgili hakikatların tesbiti için yapılan tahkikat mahiyetindedir. Bu

itibarla, 4857 sayılı İş Kanununun 26'nci maddesindeki altı işgünlük müddet, İşyeri Müdürü ile Sendika Başkanının görüşme tarihinden itibaren başlar.

3. Çalışma İlişkileri Kurulu gündemine getirilen ve birden fazla işçinin iş sözleşmelerinin 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesi uyarınca feshi işlemlerinde; İşveren, işten çıkarmaların yapılacağı işyerleri ve iş sınıflarında, önce gönüllüleri, emekli aylığı almakta olanları, emekliliğe hak kazanmışları (emekliliğine hak kazanma tarihine en çok üç ayı kalanlar dahildir) ve son olarak da işyerinde en az kıdemli olanları çıkaracaktır. Bu önceliklere göre durumu dikkate alınacak işçilerin işten çıkış işlemlerinde, 4857 sayılı İş Kanununun amir hükümlerine göre işe alınan sakat işçiler (kadro daraltılması sonucunda kanuni sakat işçi kontenjan sayılarının azaltılması durumu hariç) işten çıkış işlemi dışında tutulur. Buna rağmen, sakat işçiler arasından işten çıkarılmaya gönüllü veya emekliliğini hak etmiş işçi çıkar ise, İşveren bu gönüllü veya emekliliğini hak etmiş işçinin durumunu yukarıdaki öncelik kuralları içerisinde dikkate alır.

b. Uyuşmazlıklar.

1. İşçi en yakın amiri ile halledemediği şikayetlerini sendika işyeri temsilcisine mensup olduğu kısmın müdürü ile halledilmek üzere intikal ettirir.

2. Bu şikayetlerin üç işgünü içinde kotarılmaması veya uyuşmazlığın işçinin çalışma şartlarının değiştirilmesinden veya görevi ile ilgili olmayan ilave görevlerin verilmesinden doğan şikayetlerine dair olup İşverenle sendika şubesi arasında çıkan bir anlaşmazlıktan ileri gelmesi halinde, uyuşmazlığı çıkaran taraf konuyu yazılı olarak Çalışma İlişkileri Kuruluna intikal ettirir. Çalışma İlişkileri Kurulu kendisine havale edilen uyuşmazlık konusunu üç işgünü içinde görüşerek karara bağlar.

3. Çalışma İlişkileri Kurulu bu konuda bir karara varamamışsa üç işgünü içinde uyuşmazlık Sendika Şube Başkanı (veya temsilcisi) ile İşyeri Müdürü (veya temsilcisi) arasında görüşülür. Bu görüşmede de bir anlaşmaya varılmazsa durum tarafların görüşlerini içeren bir tutanakla tesbit edilir ve konu taraflardan birisince Yüksek Kurula intikal ettirilir.

c. Yıllık ücretli izin cetvellerinin incelenmesi ve onayı: Her yıl Ocak ayı içinde kısım şefleri kısımlarında çalışan işçilerin izinli çıkacakları ayları gösteren bir liste tanzim ederek İşyeri Müdürlüğüne verirler. İşyeri Müdürlüğü bu listelerde gerekli inceleme ve düzeltmeleri yaptıktan sonra Çalışma İlişkileri Kuruluna gönderir. Bu listeler Çalışma İlişkileri Kurulu tarafından onandıktan sonra yürürlüğe girer ve ilan tahtalarına asılır. İlan olunan izin şekline ve tarihlerine 15 gün içerisinde yapılacak yazılı itirazlar, işçinin mazereti dikkate alınmak suretiyle Çalışma İlişkileri Kurulu tarafından yeniden incelenerek kesin karara bağlanır. Yıllık ücretli izin işlemleri ile ilgili Çalışma İlişkileri Kurulu kararlarında oyların eşit olması halinde Başkanın oy verdiği taraf görüşü karar niteliğindedir.

d. Disiplin İşlemleri: Ücret kesintisi ve yazılı disiplin cezaları, taraflardan birinin çağrısı üzerine en geç üç işgünü içinde toplanacak Çalışma İlişkileri Kurulunda görüşülerek toplantı gününde karara bağlanır. Karar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşit olması halinde, Başkanın oy kullandığı istikamette karar alınmış olur.

D. Yüksek Kurul

a. Yüksek Kurul Kuruluşu: Sendika Genel Merkezi ile İşverenin Genel Müdürlüğü arasında oluşturulan Yüksek Kurul tarafların en çok ikişer kişiyle temsil edileceği bir mercidir.

b. Çalışma Usulleri:

1. Yüksek Kurul toplantısına çağrı, gündemi oluşturan uyuşmazlık konusuna göre aşağıda açıklandığı şekilde yapılır.

(a) Mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesinin yorumuna veya uygulanmasına dair uyuşmazlıkla ilgili olarak, Yüksek Kurul taraflardan birinin çağrısı üzerine en geç altı işgünü içinde toplanır ve altı işgünü içinde karar verir. Bir karara varılmazsa, tarafların yasal hakları saklıdır. Tarafların ortak oluru ile bu süreler uzatılabilir veya kısaltılabilir.

(b) Diğer uyuşmazlık konularında, ilgili Çalışma İlişkileri Kurulu toplantı tutanağının veya İşyeri Müdürlüğü seviyesinde yapılan görüşmenin tutanağının taraflarca alınmasını takibeden altı işgünü içinde taraflardan herhangi birisince konu yazılı olarak Sendika Genel Merkezine ve İşverenin Genel Müdürlüğüne iletilir. Yüksek Kurul taraflardan birisinin çağrısı üzerine toplanır. Gerek Çalışma İlişkileri Kurulu tutanaklarının üst mercilere gönderildiğinin ve gerekse Yüksek Kurul toplantısına çağrı yapıldığının ispatı, tutanakları gönderen ya da çağrı yapan tarafın yükümlülüğündedir. Taraflar en geç altı işgünü içinde toplanır. Taraflar bu toplantıya katılmak zorundadır. Gündem konusu altı işgünü içinde kotarılır. Tarafların ortak oluru ile bu süreler uzatılabilir ve kısaltılabilir.

2. Her Yüksek Kurul üyesinin bir oyu vardır. Kararlar oy birliğiyle alınır. Oy birliğinin sağlanamadığı durumlarda, tarafların görüşleri açık ve özlü bir şekilde tutanaklara geçirilir. Bu kademedен sonra tarafların yasal hakları saklıdır.

c. Görevleri:

1. Sendika Genel Merkezi ile İşverenin Genel Müdürlüğü arasında mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından veya yorumundan doğan uyuşmazlıklar;

2. Yedi veya daha fazla işçinin iş sözleşmelerinin 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesine göre feshi konusunda yapılacak Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısında ve İşyeri Müdürü ile Şube Başkanı arasında yapılan toplantıda anlaşma sağlanamaması halinde,

3. Uyuşmazlıkların çözüm yollarında, İşveren ile Sendika Şubesi arasında çıkan uyuşmazlıkların halli için kendisine havale edilen konular.

E. Yukarıda belirtilen Çalışma İlişkileri Kurulu ve/veya Yüksek Kurul seviyesinde yapılacak çalışmalar tamamlanuncaya kadar Yüksek Kurul gündeminde bulunan işçi için işten çıkarma işlemi yapılmaz. İşçi şikayet konusunun Yüksek Kurulda incelenmesi sırasında işini ve/veya kendisine verilmiş olan görevleri İşverenin uygun gördüğü şekilde yapmaya devam edebilecektir. Ancak, bu maddenin tamamında belirtilen süreler içinde bütün seviyelerde görüşülmesi için getirilmeyen konular (tarafların müştereken anlaştıkları durumlar hariç) görüşülmeyecek ve tarafların yasal hakları saklı kalacaktır.

MADDE 36 - İHBAR ÖNELLERİ

A. Süresi belirli olmayan sürekli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun, İşveren tarafından işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekir.

a. İşyerinde 6 (altı) aydan az çalışmış bulunan işçiye ihbarın bildirilmesinden sonra gelecek 2'nci (ikinci) haftanın sonunda,

b. İşyerinde 6 (altı) aydan 1½ (birbuçuk) yıla kadar çalışmış bulunan işçiye ihbarın bildirilmesinden sonra gelecek 5'nci (beşinci) haftanın sonunda,

c. İşyerinde 1½ (birbuçuk) yıldan 3 (üç) yıla kadar çalışmış bulunan işçiye ihbarın bildirilmesinden sonra gelecek 8'nci (sekizinci) haftanın sonunda,

d. İşyerinde 3 (üç) yıldan fazla ve 10 (on) yıldan az çalışmış bulunan işçiye ihbarın bildirilmesinden sonra gelecek 12'nci (onikinci) haftanın sonunda,

e. İşyerinde 10 (on) veya daha fazla yıl çalışmış bulunan işçiye ihbarın bildirilmesinden sonra gelecek 13'ncü (onüçüncü) haftanın sonunda fesih geçerli olur.

B. Yukardaki ihbar süreleri esnasında işçiye yeni iş arayabilmesi için, ücret veya izinlerinden bir kesinti yapılmadan günde 2 (iki) saat iş arama izni verilir. İşçi bu izni topluca kullanmak istediği takdirde, bu hususu İşverene yazılı olarak bildirmek sureti ile bu müddeti işin sona erme tarihinden evvelki günlere isabet ettirmelidir. İhbar süresi içerisinde İşveren veya 39'ncü Hava Üs Kanat Komutanlığı işyerlerinde işe devam etme veya başka bir iş teklifini kabul eden işçiye, teklifi kabul tarihinden ileriye iş arama izni ayrıca verilmez.

C. İşveren, gerek gördüğü takdirde işçinin ihbar önellerine ait ücretini peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Ancak, tensikat nedeniyle işten çıkarmalarda ihbar önellerine ait ücretler peşin ödenecektir.

D. İstifa etmek isteyen işçi, (emekliliğe hak kazanmış işçilerin bu durumlarını belgeleyerek istifa etme halleri hariç) yukarıda A bendinde anılan fesih önellerine uymak zorundadır. Uymadığı takdirde bu sürelere tekabül eden ihbar tazminatı tutarını İşverene tazminat olarak ödemek zorundadır.

E. İhbar önellerine ait ücretlerin peşin ödenmek suretiyle iş sözleşmesinin feshi halinde, varsa bu süre içinde ücret ve sosyal yardımlarda Toplu İş Sözleşmesi ile meydana gelecek artışlar da peşin ödenecek ihbar tazminatı hesabında gözönüne alınacaktır.

MADDE 37 - KIDEM TAZMİNATI

A. Bir yıl veya daha fazla çalışmış olmaları şartıyla, çalışılmış her tam yıl için Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren,



Bir yıldan fazla üç yıldan az hizmeti olanlara	35	günlük
Üç ila altı yıl dahil hizmeti olanlara	39	günlük
Yedi ila 14 yıl dahil hizmeti olanlara	42	günlük
15 yıl ve daha fazla hizmeti olanlara	45	günlük

ücrete tekabül eden kıdem tazminatı aşağıda yazılı şartlar altında iş sözleşmeleri fesih olunan işçilere ödenir:

- 4857 Sayılı İş Kanununun 17'nci maddesine göre işten çıkarma,
- Mecburi askerlik hizmeti için silah altına çağırılma, (34-F hakkı saklıdır)
- İlgili Sosyal Güvenlik kurumunca tayin ve tesbit olunan sağlık kurullarından çalışamaz raporunun alınması,
- Emekliye sevk edilme hakkının kazanılması ve işleme başlama yazısı getirilmesi,
- 4857 sayılı İş Kanununun 24'nci maddesine göre işten çıkma,
- 4857 sayılı İş Kanununun 25'nci maddesinin I ve III nolu bendlerine göre işten çıkarılma,
- Bayan işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde.

B. İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı yasal varislerine ödenir.

C. Taraflar arasında 15 Eylül 1983 tarihli protokol hükümleri, Yargıtay 9'ncü Hukuk Dairesinin (Esas 1983/1355, Karar 1983/3898 ve 19.4.1983 tarihli) kararı ile yine Yargıtay 9'ncü Hukuk Dairesinin (Esas 1983/5447, Karar 1983/7215 ve 27.9.1983 tarihli) kararları içerik ve doğrultusunda olmak üzere işçilerin TUMCO, TUSLOG, AAFES, BSI, HNSI, VBR ve bunu takip eden Türkiye Üs Bakım Müteahhidinin işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin tamamı kıdem tazminatı hesabında geçerli hizmet süresi sayılır.

D. Kıdem tazminatına esas sürenin hesabında,

a. ABD Silahlı Kuvvetleri TUSLOG Komutanlığının Türkiye'deki işyerlerinde geçen hizmet süreleri,

b. 1 Temmuz 1958 ile 30 Haziran 1973 tarihleri arasında TUMPANE Company Inc. şirketinin Türkiye'deki Amerikan askeri işyerlerinde geçen hizmet süreleri,

c. 1 Temmuz 1973 - 30 Eylül 1983 tarihleri arasında Boeing Services International Inc. şirketinin Türkiye'deki işyerlerinde geçen hizmet süreleri,

d. 1 Ekim 1983 - 30 Eylül 1988 tarihleri arasında Holmes and Narver Services Inc. şirketinin işyerlerinde geçen hizmet süreleri,

e. 1 Ekim 1988 tarihinden itibaren VBR ve bunu takip eden Türkiye Üs Bakım Müteahhidinin işyerlerinde geçen hizmet süreleri nazarı itibare alınır.

E. Yukarıda D bendinde belirtilen işyerlerinde çalışarak ayrılmış ve İşverenin işyerlerinde yeniden istihdam edilmiş işçilerin nihai kıdem tazminatlarının ödenmesini gerektiren hallerde kıdem tazminatı D bendinde belirtilen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden hesap edilecek ve var ise evvelce kendisine anılan işyerlerinden ayrılışında ödenmiş bulunan kıdem tazminatı (tazminatları) son miktardan düşülerek aradaki fark ödenecektir.

F. Yukarıda C, D, E bendlerinde belirtilen esaslar 01.10.1983 tarihinden sonra işe girenlere uygulanmayacaktır.

G. Üs Bakım Müteahhiti ile ABD Silahlı Kuvvetleri arasındaki mukavelenin fesh edilmesi halinde, bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamındaki işyerlerinde çalışmakta olan bütün işçiler, ilgili yasa hükümleri gereğince bu Toplu İş Sözleşmesinden doğan her türlü hak ve sorumlulukları ile yeni Üs Bakım Müteahhidine devredilecektir. VBR, 39'ncü Hava Üs Kanat Komutanlığı, AAFES-EUR-TÜRKİYE işyerlerinden birinin veya herhangi bir ünitesinin kapatılması yahut yapılan işin devredilmesi halinde de, bu işyerlerinde veya ünitelerde çalışan işçiler bu işletmelerden birine devredilebilirler. Bu tür İşveren değişikliği kıdem tazminatı süresi açısından işçilerin hizmetlerinin devamlılığında bir kesintiye sebep teşkil etmeyecektir. Böyle bir devir halinde işçilerin kıdem tazminatı ödenmeyecektir. Kıdem tazminatı ödemesi yukarıda belirtilen A, B, C, D ve E fıkralarındaki şartlar altında yapılır. Ancak, yeni İşveren işçileri bütün hak ve sorumlulukları ile devir almak istemediği takdirde eski İşveren işçilerin kıdem tazminatlarını yukarıdaki A, B, C, D ve E fıkralarındaki şartlara uygun olarak ödeyecektir. Şu kadar ki, işçilerin yeniden işe alınmaları halinde kıdem tazminatı ödenmiş dönem hiç bir şekilde yeniden kıdem tazminatı hesabına dahil edilmeyecektir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

ÖZEL HÜKÜMLER

MADDE 38 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı konusundaki yükümlülük ve sorumluluklarına uyacaktır.

MADDE 39 - SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK VE SÜRESİ

Bu işletme Toplu İş Sözleşmesi 1 Nisan 2012 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31 Mart 2014 tarihinde sona ermek üzere 2 (iki) yıl süreyle yürürlükte kalacaktır.

GEÇİCİ MADDE 1 -

A. 1 Nisan 2012 yürürlük tarihi ile bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihi arasında, taraf Sendika üyesi olup da işyerinden bağlı oldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan aylıklık, malullük veya emeklilik aylığı almak veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılanlara;

veya evlilik nedeniyle ayrılan kadın işçilere yahut muvazzaf askerlik nedeniyle ayrılanlara; veya 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci ve 25'nci maddeleri gereğince (aynı Kanunun 25'nci maddesi II numaralı bendinde gösterilen haller dışında) İşveren tarafından iş sözleşmesi feshedilenlere; aynı Kanunun 24'nci maddesi gereğince iş sözleşmesini fesheden işçilerin kendilerine, ölenlerin yasal mirasçılarına, yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için Toplu İş Sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları bu Sözleşmede tesbit edilen miktarlar üzerinden hesaplanarak, daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

B. Bu Toplu İş Sözleşmesinin 20.C.a maddesi Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi devam eden tüm işçilere uygulanacaktır.

C. 1 Nisan 2012 veya sonrası bir tarihte işe giren işçilere Toplu İş Sözleşmesinin bütün hükümleri (ücret cetveli ve sosyal haklar dahil) Sendikaya üye oldukları veya Sendikaya dayanışma aidatı ödemeye başladıkları tarihten itibaren uygulanacaktır.

D. Dört adet refah payının tamamının bir defada ödenmesi uygulamasından, sadece bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinde süresi belirsiz iş sözleşmesiyle devamlı statüde çalışan ve deneme süresini doldurmuş işçiler yararlanacaktır. Bu haktan diğer işçiler yararlanmayacaktır. Bu toptan ödeme uygulamasının sonucu olarak hiçbir işçiye ileride hiçbir refah payı ödemesi yapılmayacaktır. Yukardaki kuralın bir istisnası olarak ve bu toptan ödeme uygulamasına münhasır kalmak kaydıyla, bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinde deneme süresini henüz tamamlamamış işçilere, toplam \$ 1600'lık refah payı, deneme sürelerinin tamamlanması üzerine kendilerine ödenecektir. İşbu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden sonra işe giren işçilere herhangi bir refah payı ödemesi yapılmayacaktır.

E. Bu Toplu İş Sözleşmesinden doğan geriye dönük alacaklar Eylül 2012 maaşlarıyla birlikte en geç 5 Ekim 2012 tarihine kadar ödenecektir. Geriye dönük alacaklara esas olan her türlü ödentilerden daha önce ödenenler mahsup edilecektir.

GEÇİCİ MADDE 2 -

4857 Sayılı İş Kanununun 25/II'nci maddesi uyarınca iş sözleşmeleri feshedilenler hariç olmak kaydıyla, eski işçiler, iş için başvurdukları takdirde, kendi branşında ve daha önceki iş sınıfında iş için başvuru listesine konacak ve mülakat için kendilerine fırsat verilecektir. Bu gibi işçiler tekrar işe alınıp ta daha sonra işyerlerinden ayrıldıklarında kıdem tazminatları işe son girdikleri tarihten hesaplanır.

GEÇİCİ MADDE 3 -

İşveren; tensikat yapılacak işyerinde çalışan ancak tensikata tabi olmayacak iş sınıflarındaki işçilerin ayrılma taleplerini değerlendirmeyi kabul eder. Bu işçilerin Toplu İş Sözleşmesinin 35'nci maddesinde belirtilen gönüllülere ilaveten gönüllüler arasına katılması konusunda son karar İşverene aittir. Değerlendirme sonrası katmama kararı, işçinin ya da Sendikanın, o kişiye haksız davranıldığı talebinde bulunma iddiasına dayanak oluşturmaz.