AAFES-EUR TÜRKİYE

SATIŞ BÖLGESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İLE

TÜRK HARB-İŞ SENDİKASI

ARASINDA

İŞLETME

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1 Nisan 2020 - 31 Mart 2022

İŞLETME

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

				Sayfa No.
1.	Bölüm	-	Genel Hükümler	
	Madde	1.	Taraflar	4
	Madde	2.	Sözleşmenin Kapsamı	4
	Madde	3.	Amaç	5
	Madde	4.	Sorumluluk	5
2.	Bölüm	-	Tarafların Hak ve Ödevleri	
	Madde	5.	İdare yetkisi	6
	Madde	6.	Sendika İşyeri Temsilcileri; Görevleri ve Sendikal İzinler	6
	Madde	7.	Sendika Üyeliği; Ücret ve Çalışma Şartlarının Korunması	8
	Madde	8.	Sendika Organlarında Görev Alanlar	9
	Madde	9.	İşçilerle Görüşme	9
	Madde	10.	İlan Tahtaları	9
	Madde	11.	Sendika Aidatlarının Kesilmesi	10
3.	Bölüm	-	İş Sözleşmesinin Yapılması	
	Madde	12.	Toplu İş Sözleşmesi ve İş Sözleşmeleri	11
	Madde	13.	Geçici ve Devamlı Statü	11
	Madde	14.	Deneme Süresi	11
4.	Bölüm	-	İş Sözleşmesinin Muhtevası ve Çalışma Şartları	
	Madde	15.	Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri; Dinlenme Müddetleri ve Gece Çalışmaları	12
	Madde	16.	Fazla Mesai; Hafta Tatili, Bayram ve Haftanın 6. Günü Çalışmaları	13
	Madde	17.	Geçici Görev ve Harcırah	15
	Madde	18.	Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Bunlar için Yapılan Ödeme	16
5.	Bölüm	-	Ücret, Ücret Zamları ve Sosyal Yardımlar	
	Madde	19.	Ücret Ödeme Günü	18
	Madde	20.	Ücret, Ücret Cetvelleri ve Ücret Zamları	18
	Madde	21.	Yıllık İkramiye	20
	Madde	22.	Devamlılığı Teşvik Primi	21
	Madde	23.	Çocuk ve Eğitim Yardımı	21

İŞLETME

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

				Sayfa No.
	Madde	24.	Sosyal Haklar	22
	Madde	25.	İş Elbisesi ve Koruyucu Melbusat	22
	Madde	26.	Cenaze Yardımı	23
	Madde	27.	Silahlı Kuvvetler İşçileri Öğrenim ve Dinlenme Vakfı	23
	Madde	28.	Doğum Yardımı	23
	Madde	29.	İşyerlerine Gidiş-Geliş ve Haberleşme Araçlarından Faydalanma	24
6.	Bölüm	-	İzinler	
	Madde	30.	Yıllık Ücretli İzin	25
	Madde	31.	Ücretli İdari İzin	25
	Madde	32.	Ücretsiz İzin	26
	Madde	33.	Hastalık İzni	28
	Madde	34.	Askerlik İzni	29
7.	Bölüm	-	Uyuşmazlıkların Çözüm Yolları; İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi	
	Madde	35.	Çalışma İlişkileri Kurulu ve Yüksek Kurul	30
	Madde	36.	İhbar Önelleri	33
	Madde	37.	Kıdem Tazminatı	34
8.	Bölüm	-	Özel Hükümler	
	Madde	38.	İş Sağlığı ve Güvenliği	37
	Madde	39.	Sözleşmenin Yürürlük ve Süresi	37
Geçici Madde 1				37
Geçici Madde 2				38
Geçici Madde 3				38
Geçici Madde 4				38
Geçici Madde 5				38
Ek: 1 – Ücret Cetvelleri				40
Ek: 2 – Disiplin İşlemleri				41

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, SAVUNMA VE GÜVENLİK ÇALIŞANLARI (TÜRK HARB-İŞ) Sendikası arasında İŞLETME seviyesinde imzalanmıştır. İşverenin ayrı bir hükmi şahsiyeti olmadığından İşveren aleyhine yargı mercilerinde açılacak davalar Amerika Birleşik Devletleri aleyhine açılacak ve tebligat Lahey Anlaşması hükümlerine göre yapılacaktır.

MADDE 2 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI

A. İşverenin Türkiye'de kurulu işyerleri 6356 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinde belirtilen Ek-1 sayılı cetvelin 19`uncu sırasında kurulu birer işyeridir. Bu Toplu İş Sözleşmesi anılan işyerlerindeki 6356 sayılı Kanunun 17'nci maddesine göre Sendika üyesi olan işçileri kapsar.

B. Yukarıda A bendinde belirtilen işyerlerinde çalışan ve taraf Sendikaya üye olmayan işçiler, bu Toplu İş Sözleşmesinden 6356 sayılı Kanunun 39'ncu 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 çözümü 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 Genel Merkez ve İşyerlerinin bağlı bulunduğu ilgili şube yöneticilerinin ve araçlarının yerel işyerlerine girebilmelerini sağlayacak üsse 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 yayınlayabilir. 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, cezalandırılamaz 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 çalıştırılamazlar.

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

a. İşçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlemek,

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.

e. İşyerlerinde işçi hakkında yürütülen bir soruşturmada işçinin istemesi halinde; işlemin yapılmasına engel olmamak ya da üç saatten fazla gecikmeye sebep olmamak şartıyla, işyeri sendika temsilcisi de, o işçiden savunma alınması sırasında gözlemci sıfatıyla hazır bulunabilir. Temsilcinin hazır bulunduğu konusunda imzası alınır.

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

a. 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.

b. İşçi mevcudu 100'den aşağı olan işyerlerinde Sendika İşyeri Baştemsilcisi veya sendika işyeri temsilcisi İşverenin göstereceği yerde kilitli bir dolap bulundurur.

c. Dolap ve odaya ait mefruşatı Sendika temin edecektir.

F. Sendikal İzinler

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

İşyeri İşçi Mevcudu	Haftalık İzin Süresi
01 - 200 işçi çalışan işyerlerinde	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 taktirde, bu maddede her iki görev için belirtilen sendikal izin sürelerinden sadece uzun olanını kullanabilir.

b. 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.

c. 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 dilimler halinde 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 nakledemez. Şu kadar ki; aynı üs dahilinde, aynı mahalde veya aynı il hudutları içinde bulunan işyerlerinden birine ve benzeri işlere nakillerde işçinin muvafakatı 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 muvafakatı 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. Görüşme sonuçları tutanak halinde düzenlenir.

b. İş esnasında eğitim ve geçici atamalar işçinin daha yüksek ücretli bir işe terfii 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 terfien atamalarda işçinin muvafakatı aranmaz. Bu gibi hallerde İşveren veya yetkili temsilcisi ile Sendika Şube Başkanı veya yetkili temsilcisi konuyu aralarında görüşürler. Görüşme sonuçları tutanak halinde düzenlenir.

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 çalışmaları olumsuz etkilemeyecektir.

C. Bu görüşmelerde konular, İşverenin ya da Sendikanın herhangi yazılı bildirimi, ilzam edici veya küçültücü nitelikte olmayacaktır. Tarafların yöneticileri böyle bir ortama veya küçük düşürücü ifadelere 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, 6356 sayılı Kanun 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 6356 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, adıgeçen 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 (6356 sayılı Kanunun 36'ncı maddesi).

MADDE 13 - GEÇİCİ VE DEVAMLI STATÜ

A. Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsadığı işyerlerindeki sürekli işlerde hiçbir suretle süreksiz işçi çalıştırılamaz. 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'nci 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 6 (altı) günde tamamlanan toplam 45 saatten müteşekkil olmakla beraber, işçiler günde 8 (sekiz) saat ve haftada 5 (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 7½ saatlik hafta tatili günü ücretine hak kazanacaktır.

B. Dinlenme Müddetleri: Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında 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 1 (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 1 (bir) saatlik ücretleri %180 miktarda ilave edilerek ödenecektir. Saat ücreti 10 TL olan bir işçi için: 8 x 10 + 18 = 98 TL.

b. İşin, işyerinin özelliği veya vardiya çalışması nedeniyle, işyerinde 8 (sekiz) saat kalan ve ara dinlenme zamanlarını görev mahallinde geçirmeleri işverence istenen işçilere, ara dinlenmesinden önce veya sonra 2 (iki) saate kadar alınmış idari izin durumları da dahil, o gün için 8 (sekiz) saatlik ücretle birlikte dinlenme sürelerini karşılamak için ilaveten 1 (bir) saatlik ücret ödenecektir. Saat ücreti 10 TL olan bir işçi için: 8 x 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.

c. Gece çalışması 7½ saati geçemez.

d. Gece primlerinin hesaplanmasında ½ (yarım) saatten az olan müddetler ½ (yarım), ½ (yarım) saatten fazla 1 (bir) saatten az olan müddetler ise 1 (bir) saat kabul edilecektir.

D. Vardiyalar

a. Vardiya usulü çalışmalarda İşveren 24 saat içinde bir veya daha fazla vardiya çalıştırabilir.

b. İşveren; vardiyalar halinde çalışmalarda, vardiya adetlerini, ara dinlenme sürelerini, vardiya saatlerini ve vardiyalardaki işçi sayısını artırıp eksiltme suretiyle yukarıdaki esaslara uygun bir vardiya sistemi kurmaya, 4857 sayılı İş Kanunundaki amir hüküm mahiyetindeki sürelerinin altına inmemek kaydıyla çalışacaktır.

c. Vardiya değişikliklerinde işçiler 2 (iki) vardiya müddeti geçmedikçe ikinci vardiyada çalıştırılamazlar. Vardiyalar haftada bir değiştirilir. Ancak, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın müsaadesi halinde bu süre 15 güne çıkarılabilir.

E. Soğuk hava depolarında sürekli veya geçici olarak en az iki çalışma haftası ve işin gereği olarak günlük çalışma sürelerinin çoğu zamanını bu soğuk hava depolarında geçiren işçilere münhasıran bu soğuk hava depolarında çalıştıkları sürelerce ve bir müktesep hak teşkil etmemek şartıyla, normal ücretlerine veya diğer haklara dahil edilmeksizin ve bordrolarında ayrı bir sütunda gösterilmek suretiyle normal brüt saat ücretlerinin %15'i prim olarak ödenecektir. İşçiler hastalık izni, yıllık ücretli izin, idari izin, askerlik izni ve ücretsiz izinde bulundukları sürelerde bu prime hak kazanamayacaklardır.

MADDE 16 - FAZLA ÇALIŞMA; HAFTA TATİLİ, BAYRAM VE HAFTANIN 6. GÜNÜ ÇALIŞMALARI

A. Fazla Çalışma

a. İşverenin yazılı bildirimi üzerine günlük ve haftalık normal çalışma süreleri üzerinde yapılan her türlü çalışma fazla çalışmadır. Fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulduğu taktirde çalışma şartlarının müsaadesi nisbetinde işçiler 24 saat önceden ilan tahtasında ilan edilmek üzere haberdar edilecektir. Acil hallerde İşveren bu şarta riayet etmeyebilir. İşçiler bu hükümle, haftada yedi gün 24 saat faaliyette bulunan işyerlerinde ve çalışmanın niteliğine bakılmaksızın her çeşit acil hallerde fazla mesai yapmak hususunda peşinen muvafakat vermiş addolunurlar. Ancak, işçinin önemli mazereti İşverence gözönüne alınacaktır.

b. Her 1 (bir) saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal saat ücretinin %100 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

B. Haftanın 6'ncı ve 7'nci Günü Çalışma

a. Haftanın 6'ncı günü işe çağrılan işçinin haftanın 6'ncı gününe isabet eden normal çalışma sürelerine ait ücretleri 15'nci madde gereğince esasen ödenmekte olduğundan işçilerin günlük normal mesai saatleri içerisinde çalıştığı her saat için kendisine normal saat ücretinin sadece %100'ü ödenir. Altıncı gün normal çalışma süresinin üzerindeki çalışmalarda ise her saati için normal saat ücreti ve bunun %80'i ödenir. Ancak bu çalışmalar aralıksız 4 (dört) saatten az olamaz.

Örnek: Saat ücreti 10 TL olan işçi için, 6'ncı günün normal çalışma sürelerindeki her saat için 10 TL, üzerindeki her saat için ise 18 TL ödenir.

b. Haftalık normal çalışma süreleri üzerinde yapılan fazla çalışma, işçinin çalışmaması icap eden haftanın 7'nci gününe isabet ederse ve o hafta içinde işçiye hafta tatili verilmemişse, hafta tatili ücretine hak kazanmış olan işçinin hafta tatili günü fazla çalıştığı her saat için normal saat ücreti %120 arttırılmak suretiyle ödenir (Hafta tatili ücreti dahil normal ücreti 3.2 misli olarak).

Örnek: Saat ücreti 10 TL olan işçi için
10 TL Bir saatlik hafta tatili ücreti
22 TL Çalıştığı bir saat fazla çalışma ücreti
+ (10 TL + %120 = 22 TL)
32 TL Hafta tatili ücreti dahil bir saatlik fazla çalışma ücreti
(İşçinin hafta tatili günü 7½ saatin üzerindeki çalışmalar için de bu örnekteki gibi ödeme yapılır.)

C. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışma

a. Ulusal Bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin normal günlük çalışma süresi içerisinde çalıştığı her saat için ücreti, normal tatil ücreti, normal ücretinin %60 arttırılması suretiyle ödenir. Ancak bu çalışmalar aralıksız 4 (dört) saatten az olamaz.

Örnek: Saat ücreti 10 TL olan işçi için
10 TL Bir saatlik tatil ücreti
16 TL Çalıştığı bir saatlik ücreti
+ (10 TL + %60 = 16 TL)
26 TL Tatil ücreti dahil normal çalışma süresinde bir saatlik ücreti

b. Ulusal Bayram ve genel tatil günleri işçinin normal günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapması istendiği takdirde, işçinin normal günlük çalışma süresine ilaveten fazla çalıştığı her saat için ücreti, normal tatil ücreti, normal ücretinin %160 arttırılması suretiyle ödenir.

Örnek: Saat ücreti 10 TL olan işçi için
10 TL Bir saatlik tatil ücreti
26 TL Çalıştığı bir saatlik tatil fazla çalışma ücreti
+ (10 TL + %160 = 26 TL)
36 TL Tatil günü normal çalışma süresi üzerinde bir saatlik fazla çalışma ücreti

D. Mesaiden Sonra Çağrılma. İşyerindeki normal çalışma, işçinin hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması ve/veya işyerinden ayrılmadan bugünler yapmaya başladığı fazla çalışması bittikten sonra işyerinden ayrılan yahutta, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günü sebebiyle işe çağrılmasına lüzum görülmeyen işçinin, acil hizmet sebebiyle tekrar işe çağrılarak çalıştırılması halinde bu çalıştığı saatlerle bağlı olmaksızın çalışmanın normal mesaisi, fazla mesai, tatil çalışması yahut tatil günü fazla mesaisi olmasına göre hesaplanacak ücret esası üzerinden çalıştırıldığı süreye ilaveten sadece dört saatlik ücret daha verilecektir. Bu tür mesaiden sonra çağrılmalarda ve işverenin araç temin etmediği hallerde, işverenin uygun gördüğü ulaşım türüne (örneğin taksi, özel araç veya toplu taşım) ödenen ücret, işçinin belgelemesi kaydıyla, işçiye ödenecektir.

E. Fazla saatlerin hesabında yarım saatten az olan müddetler yarım saat, fazlası ise bir saat sayılır.

F. Geçici görev esnasında fiilen yapılmış olan fazla çalışmaların ücreti yukarıda tesbit edilmiş esaslar üzerinden ödenir. Geçici görev mahalline gidip gelmede yolda geçen zaman için fazla mesai ücreti ödenmez. Ancak, geçici göreve gönderilen şöförlerin herbirine yolda geçen sürelerinin normal mesai sürelerini geçen kısmı fazla çalışma olarak hesap edilip ödenecektir.

G. Saat 20:00 ile 24:00 arasında yapılan fazla çalışmalar gece primine tabi olmayıp ücreti %100 arttırılarak ödenir. Ancak, fazla mesai saat 24:00 ile saat 06:00 arasında yapıldığı taktirde bu fazla mesainin her bir saati için ücreti %120 arttırılarak ödenir. Sadece vardiya değişimi sonucu olarak yapılan fazla mesailerde yukarıdaki ikinci durum uygulanmaz.

MADDE 17 - GEÇİCİ GÖREV VE HARCIRAH

A. İşçiler yaptıkları işlerle ilgili olarak Türkiye içinde veya dışında geçici görevle görevlendirilebilirler. Acil haller dışında, İşveren geçici görevin başlamasından makul bir süre önce işçiyi haberdar edecektir.

B. İşçilere, gece kalmayı gerektiren geçici görev seyahatleri için avans ödemesi yapılacaktır.

C. Bütçe ve Harcırah Kanunundaki miktarlardan az olmamak kaydıyla Türkiye içindeki geçici görevin her 24 saati için belirlenen harcırah miktarlarıyla ilgili işyerlerindeki cari tatbikata devam edilecektir. Ancak, İşveren her yılın Mart ve Eylül aylarında günün şartlarına göre tesbit edeceği yeni harcırah miktarlarını Sendikaya bildirdikten sonra ilan eder ve her yıl 1 Nisan ve 1 Ekim tarihleri itibariyle uygulamaya koyar. Tüm işçilere çalıştırıldıkları iş sınıfına bakılmaksızın aynı geçici görev harcırahı ödenecektir.

D. Harcırahın Hesaplanması

a. Her tam geçici görev günü (00:01-24:00) için işçiye geçerli olan günlük harcırahın %100'ü ödenir.

b. Bir günden fazla süren geçici görev seyahatlerinde işçinin hangi saatte hareket ettiğine bakılmaksızın gidiş günü için geçerli olan harcırahın %75'i kendisine ödenir. Bir günden fazla süren geçici görev seyahatlerinin dönüş gününde işçinin hangi saatte döndüğüne bakılmaksızın dönüş günü için geçerli olan harcırahın %70'i kendisine ödenir.

c. Geçici görev için gidiş dönüş aynı günde ve her ikisi de normal günlük mesai saatleri içinde olursa harcırah ödenmez. Geçici görev seyahatlerinde gidiş ve dönüşün aynı gün içinde olması halinde; gidiş veya dönüş saatlerinden biri veya her ikisi normal mesai saatleri dışında kalması ve geçici görevin 6 saatten az olmaması koşulu ile işçiye geçerli günlük harcırahın %52.5'u oranında ödeme yapılır.

E. İşçinin geçici görevli gittiği yerde kendisine İşveren tarafından ücretsiz olarak yatacak yer temin ediliyorsa; geçici göreve gidiş günü için kendisine geçerli olan günlük harcırahın %52.5'u, geçici görev sırasındaki tam günler için günlük harcırahın %70'i ve dönüş günü içinde geçerli harcırahın %52.5'u ödenir.

F. Türkiye dışındaki geçici görev seyahatleri için harcırahın hesaplanması Amerikan Hükümetinin Amerikalı memurlarınınki gibi olacaktır.

a. İşveren; Türkiye içerisinde geçici görevlendirmelerde, işçilerin Amerikalı personel ile ortak göreve gönderildiği durumlarda ekip birlikteliğini temin amacıyla, işverenin halen geçerli talimatlarına uygun olarak istisnai "ekip seyahati" kurallarının uygulanmasına izin verir.

G. İşverenin isteği üzerine Türkiye içinde işçinin görev mahallinin bir ilden başka bir ile değiştirilmesi (daimi mahal değişikliği) halinde İşveren işçiye aşağıdaki ödemeyi yapacaktır. İşçinin ev eşyaları yeni görev mahalline İşveren tarafından taşınacak veya İşverence en ekonomik nakliye şeklinin ücreti işçiye ödenecek; ancak, böyle bir nakliye veya nakliye ücreti sınırı evli işçi için 1.500 kg (net), bekar işçi için 750 kg (net)dir. İşçi ve bakmakla yükümlü olduğu şahısların yeni görev mahalline gidişlerindeki yol paraları İşverence tesbit edilecek en ekonomik vasıta ücreti üzerinden ödenecektir.

H. Seyahat emri ile geçici göreve gönderilen işçiler İşverenin ilgili bürosundan seyahat isteği formu alacaklardır. Seyahat isteği formu verilmediği hallerde ise işçinin bineceği ticari ulaştırma vasıtasının bilet ücreti ödenir.

MADDE 18 - ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE BUNLAR İÇİN YAPILAN ÖDEME

A. Ulusal Bayram, genel tatil ve dini bayram günleri:

23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı	1	gün
1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı	1	gün
19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı	1	gün
15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü	1	gün
30 Ağustos Zafer Bayramı	1	gün
29 Ekim Cumhuriyet Bayramı	1½	gün
Ramazan Bayramı	3½	gün
Kurban Bayramı	4½	gün
1 Ocak Yılbaşı	1	gün

B. Ulusal Bayram ve genel tatil günleri için işçilerin çalışmadan ücretleri tam olarak ödenir.

C. Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinin son günü Cuma gününe tesadüf etmesi halinde ertesi günü yani Cumartesi günü de bir tatil günü sayılacaktır.

D. Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işçi çalıştırılması icabettiği takdirde çalışma şartlarının müsaadesi nisbetinde işçiler 24 saat öncesinden haberdar edilecektir. Bu durumda işçinin mazereti değerlendirilecektir. Ancak, son karar İşveren tarafından verilecektir.

E. Ulusal Bayram ve genel tatil günleri işçinin hafta tatiline rastlarsa yalnız birisinin ücreti ödenir.

F. İşçinin müsaadesiz ücretsiz izin statüsünde olması ve bayramın bu devrenin hemen evveline ve/veya hemen akabine gelmesi halinde işçiye bayram ücreti ödenmez.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ÜCRET, ÜCRET ZAMLARI VE SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 19 - ÜCRET ÖDEME GÜNÜ

A. İşçilerin ücretleri ayda bir ödenecektir. Ödemeler İşverence işçiler için adlarına açılacak banka hesabına yatırılacaktır.

B. Ücret ödeme günleri bu Toplu İş Sözleşmesinin imzalanmasından önceki günler gibi olacaktır. Mamafih, ödemeler müteakip ayın beşinci takvim günü saat:18.00'den geç olmamak üzere yapılacaktır. Beşinci takvim gününün Cuma gününe rastlaması halinde ücretler aynı gün en geç öğleye kadar işçilerin hesaplarına yatırılacaktır. Şu kadar ki; ücret ödeme günlerinin Ramazan ve Kurban Bayramı tatili günlerine rastlaması halinde ücret ödeme günü bu bayramların arife günlerinden bir işgünü önceki gündür.

C. Her işçiye ayrıca ücret kesinti pusulaları verilecektir.

D. İşten ayrılan işçilerle ilgili yasal ve akdi ödemeler, işçinin ayrılacağı tarih en az 10 gün öncesinden İşverence bilinmek ya da İşverene bildirilmek kaydıyla, mümkün olduğu ölçüde işçinin ilişiğinin kesildiği tarihi takip eden gün yapılır. Aksi taktirde ödemeler, her halükarda işçinin ilişiğinin kesildiği tarihi takip eden 10 günü geçmemek üzere, en kısa zamanda yapılacaktır.

MADDE 20 - ÜCRET, ÜCRET CETVELLERİ VE ÜCRET ZAMLARI

A. Günlük Ücret: İşçilerin günlük ücreti aşağıdaki formülle bulunacaktır.

Saat ücreti X 7½ saat = Günlük ücret

B. Ücret Cetvelleri

a. İşverenin işyerlerinde uygulanacak olan ücret cetvelleri her bir derece için geçerli olacaktır. Bu ücret cetvelleri:

1. "İşe Başlama Ücretini",

2. "Kıdem" artış miktarını gösterecek şekilde tanzim edilmiş olup, bu Sözleşmenin ayrılmaz bir parçası olarak 1 numaralı ekte gösterilmiştir.

b. İşe başlama ücreti işe yeni alınan işçilere deneme süresinde ödenecek olan ücreti göstermektedir. (Ek:1)

c. "Kıdem" artış miktarı işçinin deneme süresini başarılı olarak tamamlaması halinde, aşağıda gösterilen bekleme süreleri sonunda verilecek olan ücret artışıdır.

d. Bekleme Süreleri. Birinci "Kıdem" artışı deneme süresinin tamamlanmasında verilecektir. İkinci "Kıdem" artışı birinci artışın yürürlük tarihinden sonra geçecek altıncı ayın sonunda; üçüncü ila altıncı "Kıdem" artışları ikinci ila beşinci artışın yürürlük tarihinden itibaren geçecek onbeşer ayın sonlarında, yedinci ve müteakip "Kıdem" artışları bir önceki artışın yürürlük tarihinden itibaren geçecek yirmibirer ayın sonlarında yapılacaktır.

e. İşçilerin derece terfileri ve "Kıdem" artış miktarları işçilere yazılı olarak bildirilecek ve ücret pusulalarında gösterilecektir.

f. İşçinin bir dereceden diğerine terfii hallerinde, bulunduğu derecenin "İşe Başlama Ücreti" işçinin halen almakta olduğu ücretten çıkarılacak ve böylece işçinin şahsi "Kıdem" ücret bölümü bulunacaktır. Bu şahsi "Kıdem" ücret bölümü terfi edeceği derecenin "İşe Başlama Ücreti"ne ilave edilmek süretiyle işçinin terfiinden sonraki yeni ücreti tesbit edilmiş olacaktır.

C. Ücret Zammı

a. İşçilerin 1 Nisan 2020 tarihinde geçerli saat ücretleri ve ücret cetvelleri; 1 Nisan 2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere % 6,5 (yüzde altıbuçuk) arttırılacaktır. Bu artış oranına sadece bu sözleşmeye mahsus olmak üzere %1 (yüzde bir) oranında iyileştirme dahildir. Bu ücret artışı 01 Nisan 2020 ile 30 Eylül 2020 tarihleri arasındaki dönemi kapsamaktadır. Ancak, Türkiye İstatistik Kurumu (2003=100) Türkiye Genel Tüketici Fiyat Endeksinin Eylül 2020 endeks sayısının Mart 2020 endeks sayısına göre değişim oranının %5.5 (yüzde beşbuçuk)'u aşması halinde aşan kısmı 1 Ekim 2020 tarihli Ücret Zammı oranına ilave edilecektir.

b. İşçilerin 30 Eylül 2020 tarihinde geçerli saat ücretleri ve ücret cetvelleri; 1 Ekim 2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere % 3,5 (yüzde üçbuçuk) arttırılacaktır. Ancak, Türkiye İstatistik Kurumu (2003=100) Türkiye Genel Tüketici Fiyat Endeksinin Mart 2021 endeks sayısının Eylül 2020 endeks sayısına göre değişim oranının %3.5 (yüzde üçbuçuk)'u aşması halinde aşan kısmı 1 Nisan 2021 tarihli Ücret Zammı oranına ilave edilecektir.

c. İşçilerin 31 Mart 2021 tarihinde geçerli saat ücretleri ve ücret cetvelleri; 1 Nisan 2021 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere %3 (yüzde üç) arttırılacaktır. Ancak, Türkiye İstatistik Kurumu (2003=100) Türkiye Genel Tüketici Fiyat Endeksinin Eylül 2021 endeks sayısının Mart 2021 endeks sayısına göre değişim oranının %3 (yüzde üç)'ü aşması halinde aşan kısmı 1 Ekim 2021 tarihli Ücret Zammı oranına ilave edilecektir.

d. İşçilerin 30 Eylül 2021 tarihinde geçerli saat ücretleri ve ücret cetvelleri; 1 Ekim 2021 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere %3 (yüzde üç) arttırılacaktır. Ancak, Türkiye İstatistik Kurumu (2003=100) Türkiye Genel Tüketici Fiyat Endeksinin Mart 2022 endeks sayısının Eylül 2021 endeks sayısına göre değişim oranının %3 (yüzde üç)'ü aşması halinde aşan kısmı 01 Nisan 2022 tarihinden geçerli olmak üzere 31 Mart 2022 tarihinde geçerli ücret ve ücret cetvellerine ilave edilecektir.

e. Her bir ücret zammının geçerlilik tarihi ilgili dönemi takip eden ayın ilk günüdür. Örneğin: 1 Nisan - 30 Eylül 2020 dönemi için 1 Ekim 2020 tarihi gibi. Buna göre bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde altışar aylık olmak üzere dört adet ücret zammı verilecektir ve en son ücret zammının geçerlilik tarihi 01 Nisan 2022 olacaktır. Ücret zamları her bir dönemin sonundaki endeks ile o dönemden bir önceki dönem sonu endeksinin karşılaştırılması suretiyle hesap edilecektir ve aşağıdaki örnekte gösterildiği gibi bindelik ve daha küçük küsuratlar dikkate alınmayacak ve herhangi bir yuvarlama yapılmayacaktır.

Örnek:

$$\frac{\text{Endeks (Eylül 2018 sonu)}}{\text{Endeks (Mart 2018 sonu)}} = \frac{243.74}{237.18} = \%2,7658 = \%2,76$$

f. Bu Toplu İş Sözleşmesinin süresi içinde işçilerin saat ücretlerine ve ücret cetvellerine yansıtılmamak koşulu ile aşağıda belirtilen tarihlerde defaten dört adet refah payı ödemesi yapılacaktır. Bu refah payı ödemeleri;

1 Haziran 2020
1 Aralık 2020
1 Haziran 2021
1 Aralık 2021

tarihlerinde olmak üzere her bir seferde 400 ABD Dolarının T.C. Merkez Bankası'nın yukarıda belirtilen tarihlerdeki döviz alım kuru üzerinden hesaplanacak TL karşılığı olarak yukarıdaki tarihlerde süresi belirsiz iş sözleşmesiyle devamlı statüde çalışan ve deneme süresini doldurmuş işçilere brüt olarak ödenecektir.

g. Ancak, sadece bu Toplu İş Sözleşmesine özgü olmak üzere, dört refah payı ödemesinin toplamı olan 1,600 (binaltıyüz) ABD dolarının hepsi bir defada, ödeme gününde geçerli T.C. Merkez Bankası döviz alım kuru üzerinden hesaplanacak brüt TL karşılığı olarak bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden itibaren en geç bir ay içerisinde ödenecektir.

MADDE 21 - YILLIK İKRAMİYE

A. a. İşveren, işyerinde çalışan işçilere yılda 120 günlük ücretleri tutarında ikramiye verir. İkramiyelerden 90 günlük tutarı Nisan, Ağustos ve Aralık ayları ücretleri ile birlikte otuzar günlük ücretleri tutarında ödenir. Ancak, Aralık ayı ikramiyesi yılbaşından en az bir hafta önce ödenecektir. Kalan 30 günlük miktar onbeşer günlük ücret tutarlarında olmak üzere Ramazan ve Kurban Bayramlarından en az 1 (bir) hafta önce ödenecektir.

b. Nisan ikramiyeleri işçilerin 30 Nisan tarihindeki ücretleri üzerinden, Ağustos ikramiyeleri işçilerin 31 Ağustos tarihindeki ücretleri üzerinden ve Aralık ikramiyeleri işçilerin 31 Aralık tarihindeki ücretleri üzerinden hesap edilerek ödenecektir. Ramazan ve Kurban Bayramı öncesinde ödenen onbeşer günlük iki ikramiye ise işçilerin bayramların birinci günündeki ücretleri üzerinden ödenecektir.

B. Yukarıdaki ikramiyelerden her birinin tamamına hak kazanabilmek için işçilerin İşverene ait işyerlerinde tesbit edilmiş ikramiye ödeme tarihlerinden geriye doğru dörder ay tam çalışmış olmaları şarttır. İkramiye, ödeme tarihleri arasında çalışılan her bir ay için ikramiyenin ¼'üdür. Bir aydan az çalışanlara ikramiyeleri kıstelyevm usulü ile ödenir.
C. Hastalık izni, iş kazası, yıllık ücretli izin, analık izni, emzirme izni ve ücretli idari izinler ikramiyenin hesaplanmasında çalışılmış süreler olarak kabul edilecektir. İşten çıkartılan işçilerin ihbar süreleri içerisinde çalıştırılıp çalıştırılmamalarına bakılmaksızın bu süre için dahi ikramiyeleri ödenir. 4857 sayılı İş Kanununun 25/II'nci maddesine göre işten çıkarılanlara ikramiye ödenmez.

D. Normal ikramiye ödeme tarihlerinden evvel veya sonra yıl içinde yapılacak kesri ikramiye ödemelerinde ikramiye için gözönüne alınacak ücret, ödemenin yapılacağı ayın birinci günü itibariyle işçinin tabi olduğu normal brüt saat ücretidir. İkramiye miktarı ise yukarıda belirtilen esaslara göre hesap edilerek ödenir.

MADDE 22 - DEVAMLILIĞI TEŞVİK PRİMİ

İşveren; işyerlerinde çalışan işçilere bir ay tam çalışmaları halinde ayda iki günlük ücret tutarında devamlılığı teşvik primi öder. Ulusal Bayram, genel tatil, hafta tatili, bu Toplu İş Sözleşmesine göre İşverence verilen ücretli izinler, iş kazası nedeni ile istirahatte geçen süreler ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği gereği periyodik muayeneler sırasında geçen süreler prim hesabında çalışılmış günlerden sayılır.

MADDE 23 - ÇOCUK VE EĞİTİMİ YARDIMI

A. Bu Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılında, 1 Nisan 2020 tarihinden itibaren işçinin her çocuğu için eğitim yardımını da içermek üzere ayda brüt 49.06.- (kırk dokuz lira altı kuruş) TL ödenir. Bu yardım, İşverenin işyerlerinde eşlerin her ikisinin birden çalışması halinde sadece kocaya ödenir. Eşi İşverenin işyerinde çalışmayan bayan işçiler de bu yardımdan yararlanacaklardır.

Bu ödeme ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir. Enflasyon farkı oluşması halinde enflasyon farkı oranı ayrıca dahil edilecektir.

B. Bu yardıma hak kazanabilmek için erkek çocuğun 18 yaşını, öğrenci olması halinde ise 25 yaşını doldurmamış olması lazımdır. Kız çocuğun aynı hakkı kazanabilmesi için 25 yaşını doldurmamış olması lazımdır. Evli olan veya gelir vergisine tabi olan çocuk bu yardımdan yararlanamaz. Ancak, işçinin çocuğunun akli ve/veya bedeni engeli sebebiyle çalışamaz durumunun Sosyal Güvenlik Kurumunca tayin ve tesbit edilen sağlık kurullarından alınacak raporla belgelenmesi halinde, (çocuğun evlilik veya gelir vergisi mükellefi olması halleri hariç) bu fıkradaki tahditlerle bağlı olmaksızın A paragrafındaki çocuk yardımının yapılmasına devam olunur.

C. Çocuk yardımı, işçinin yukarıda belirtilen vasıfta çocuğunun olduğunu belgeleyici evrakla

birlikte İnsan Kaynakları Müdürlüğüne yazılı olarak müracaat ettiği ayın birinci gününden itibaren başlar. Çocuk yardımı değişikliği işçinin belgeleyici evrakla İnsan Kaynakları Müdürlüğüne yazılı olarak müracaat ettiği ayı takip eden ayın birinci gününden itibaren başlar.

D. Çocuk yardımına hak kazanmak veya bu hakkın bitiminden İnsan Kaynakları Müdürlüğünü haberdar etmek işçinin mükellefiyetidir. Çocuk yardımı hakkını kaybeden işçi bu durumdan İnsan Kaynakları Müdürlüğünü 30 gün içinde haberdar etmediği takdirde yanlış olarak kendisine yapılmış çocuk yardımı ödemeleri ücretinden kesilir.

MADDE 24 - SOSYAL HAKLAR

A. Bu Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılında bütün işçilere; 1 Nisan 2020 tarihinden itibaren yemek, yakacak, giyecek ve aile yardımlarıyla yıllık izin harçlığı karşılığı olmak üzere aylık brüt 653.94.- (altı yüz elli üç lira doksan dört kuruş) TL tutarında sosyal yardım ödemesi yapılacaktır. Şu kadar ki, İşveren tarafından yemekhane hizmetlerinde çalışanlar için olduğu gibi düzenli olarak yemek temin edilen işçilere yukarıda belirtilen sosyal yardım aylık brüt 425.07.- (dört yüz yirmi beş lira yedi kuruş) TL olarak yapılacaktır.

B. Ramazan ve Kurban Bayramlarından önceki bir hafta içinde ödenmek üzere, her dini bayram için bu Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılında 817.44.- (sekiz yüz on yedi lira kırk dört kuruş) TL bayram parası ödenecektir. İlk bayram parası ödemesi Mayıs 2020 ayı içerisindeki Ramazan Bayramı ile başlayacaktır.

C. Ay içerisinde işe başlayan veya işten ayrılan işçiler ile yine ay içinde ücretsiz izin ve ücretsiz izinsiz işe gelmeme hallerinde o ay için bu sosyal yardımlar kıstelyevm usulüyle ödenir.

D. Bu ödemeler ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir. Enflasyon farkı oluşması halinde enflasyon farkı oranı ayrıca dahil edilecektir.

MADDE 25 - İŞ ELBİSESİ VE KORUYUCU MELBUSAT

A. İşçilerin sağlığını korumak için, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği gereğince İşveren tarafından koruyucu techizat (koruyucu elbise, gözlük, eldiven) sağlanacaktır. Bilhassa kış aylarında radar mevzileri, üs ve mühimmat depoları gibi yerlere geçici görevle gidecek işçilere parka, sahra ceketi, bot, lastik bot gibi sağlık ve haricen koruyacak melbusat ve techizat İşverence senet karşılığı verilecek ve bunlar geçici görevin sona ermesinde İşverene derhal iade edilecektir. İşçiler bu kabil melbusat ve techizatı icap ettiği şekilde koruyacaklardır.

B. İşçiler yukarda A fıkrasında adı geçen melbusat techizatın İşverenin mülkiyetinde olduğu hususunu ve işyerlerinde kullanma mecburiyetinde olduklarını peşinen kabul ederler; aksi davranış gerekli disiplin işlemine tabi tutulmalarına sebep teşkil edecektir.

MADDE 26 - CENAZE YARDIMI

A. Bu Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılında 01 Nisan 2020 tarihinden itibaren İşverence; işçinin ölümü halinde yasal varislerine brüt 1487.74.- (bin dört yüz seksen yedi lira yetmiş dört kuruş) TL; işçinin eşinin, bakmakla yükümlü olduğu anne, baba ve çocuğunun ölümü halinde brüt 743.86.- (yedi yüz kırk üç lira seksen altı kuruş) TL; işçinin iş kazası sebebiyle ölümü halinde ise yasal varislerine brüt 9351.45.- (dokuz bin üç yüz elli bir lira kırk beş kuruş) TL ölüm yardımı ayrıca ödenir.

B. Bu ödeme ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir. Enflasyon farkı oluşması halinde enflasyon farkı oranı ayrıca dahil edilecektir.

C. 39'ncu Hava Üs Kanat Komutanlığı, AAFES ve VECTRUS işyerlerinde çalışan Sendika üyesinin ölümünde, Sendikanın Genel Merkezi tarafından bu ölümün belgelenerek her üç İşverene ayrı ayrı bildirilmesi halinde; her İşveren ölen işçi kendi işletmesinden ya da diğer işletmelerden olsun, başvuru tarihini takip eden ilk ücret ödemesinde, kesintiye yazılı olarak muvafakat eden her işçiden, her ölüm için Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılında 75.- (yetmişbeş) TL kesip, ölen üye işçinin yasal mirasçılarına ödenmek üzere, Sendika Genel Merkezinin bildireceği bir kamu bankasına yatırır. C paragrafında belirtilen bu miktar; Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılında 80.- (seksen) TL olacaktır. Ancak, işbu C fıkrası hükmüne göre bu kesintiye muvafakat etmeyen üye işçiler bu maddede belirtilen haklardan yararlanamazlar.

MADDE 27 - SİLAHLI KUVVETLER İŞÇİLERİ ÖĞRENİM VE DİNLENME VAKFI

İşveren; kesintiye muvafakat eden bordroya dahil her Sendika üyesi işçinin Nisan 2020 ayı ile ilgili ücretinden 20.- (yirmi) TL ve Nisan 2021 ayı ile ilgili ücretinden 20.- (yirmi) TL keserek işçilerin dinlenmeleri ve çocuklarının eğitimlerini geliştirmek amacıyla kurulmuş bulunan "SİLAHLI KUVVETLER İŞÇİLERİ ÖĞRENİM VE DİNLENME VAKFI"nın Ziraat Bankası Ankara-Mithatpaşa Şubesindeki 7970722-5002 nolu hesabına yatıracaktır. Yatırılan paranın miktarı ile kaç kişiden kesildiği Vakıf Genel Merkezine (İnkılap Sokak No.20, Kızılay/Ankara) yazı ile bildirilecektir.

MADDE 28 - DOĞUM YARDIMI

A. Bu Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılında, 1 Nisan 2020 tarihinden itibaren kadın işçilerin doğum yapmaları halinde doğum izni süresince Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen ücret tama iblağ edilir. Ayrıca erkek işçinin eşinin veya kadın işçinin doğum yapması halinde 833.77.- (sekiz yüz otuz üç lira yetmiş yedi kuruş) TL doğum yardımı yapılır. Çoğul gebelik durumlarındaki doğumlarda bu yardım 2 katı olarak ödenir.

B. Bu ödeme ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir. Enflasyon farkı oluşması halinde enflasyon farkı oranı ayrıca dahil edilecektir.

MADDE 29 - İŞYERLERİNE GİDİŞ-GELİŞ VE HABERLEŞME ARAÇLARINDAN FAYDALANMA

A. İşçilerin İşveren tarafından işyerine getirilip götürülmesine eskiden olduğu gibi aynen devam edilecektir. Bu götürülüp getirilme sırasında araçlarda geçen zaman veya bekleme müddetleri hiçbir suretle iş süresinden sayılmayacağı gibi araçlarda geçen zaman veya bekleme müddetleri için herhangi bir ücret ödenmeyecektir. İşveren; 1 Nisan 2020 tarihinden başlamak üzere, İncirlik servis araçlarının güvenli, bakımlı, temiz ve otobüslerin 10, minibüslerin beş yıldan eski olmamalarını sağlayacaktır.

B. İncirlik işyerlerindeki işçiler hariç, yukarıda bahsedilen servis araçlarından yararlanamayan işçilere belediye otobüs güzergahında otobüs kartı verilir veya işe gidiş-dönüş dolmuş ücreti net olarak ödenir. Ancak, İncirlik işyerinde çalışmakla beraber Ceyhan, Misis veya Mersin'de ikamet eden işçilere belgelendirdikleri taktirde gidiş-dönüş dolmuş, otobüs ya da tren ücreti net olarak ödenir.

C. İşçilerin zaruri hallerde kendi mesai saatlerinde işyeri dışına şehir içi telefon etme olanak ve araçları İşverence sağlanacaktır. Şehirlerarası telefon görüşmeleri işçinin amirinin ön iznine bağlıdır.

D. İzmir, Çiğli 2. Ana Jet Üs Komutanlığı'nda çalışan işçilerin İşveren tarafından işyerine getirilip götürülmesine eskiden olduğu gibi aynen devam edilecektir.

ALTINCI BÖLÜM

İZİNLER

MADDE 30 - YILLIK ÜCRETLİ İZİN

A. İşyerlerinde en az bir yıl çalışan işçilere aşağıdaki süreler kadar yıllık ücretli izin verilir.

a.	Beş yıla kadar (beş yıl dahil) hizmeti olanlara	.... yılda	18	işgünü
	[ancak, yıllık iznini kullandığı tarihte 18 ve daha küçük yaşta veya 50 ve daha yukarı yaşta olup beş yıla kadar (beş yıl dahil) hizmeti olanlara]	.... yılda	20	işgünü
b.	Beş yıldan fazla onbeş yıldan az hizmeti olanlara	.... yılda	24	işgünü
c.	Onbeş yıldan (onbeş yıl dahil) fazla hizmeti olanlara	.... yılda	26	işgünü

B. Bu Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda 4857 sayılı İş Kanununun yıllık ücretli izinle ilgili hükümleri ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

C. Yıllık ücretli izin süresine isabet eden hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri bu izinlere ilave edilir ve ücretleri ayrıca ödenir. Yıllık ücretli iznin hesabında Cumartesi işgünü sayılır.

D. Yıllık ücretli izinlerini başka şehirlerde geçirmek isteyen işçilere yolda geçecek süreyi karşılamak üzere yedi güne kadar ücretsiz izin verilir. Ancak, bu izin hakkı iznini yılda bir defada toplu olarak kullanacaklara verilir.

E. Haftanın altıncı günü (Cumartesi) işgünü sayılmak ve işçi haftanın altıncı gününde işe gelmeye her halükarda hazır bulunmak şartıyla, işçinin yıllık ücretli izninin son gününün kendi çalışma haftasının beşinci gününe (Cuma) tesadüf etmesi halinde, altıncı işgünü izin gün sayısından sayılmayacaktır. İşçinin yıllık ücretli iznini iki bölüm halinde kullanması durumunda, bu uygulama sadece uzun olan izin bölümü için geçerli olacaktır.

MADDE 31 - ÜCRETLİ İDARİ İZİN

A. İşçilere, ispatlayıcı belgeleri olaydan sonraki beş işgünü içerisinde İşveren veya vekiline tevdi etmeleri şartı ile aşağıdaki hallerde ücretli izin verilir:

a.	Kendisinin evlenmesinde	....	5	işgünü
b.	Çocuğunun doğumunda	....	5	gün
c.	Anne, baba, eşi, kardeşler ile öz ve bakımları kendisine ait olan üvey çocuklarının ölümü halinde	....	3	işgünü
d.	Büyükanne, büyükbaba, kayınpeder ve kayınvalidesinin ölümünde	....	1	işgünü

e.	Evlat edinme	....	3 gün
f.	Engelli çocuğun bakımı	....	10 Gün
g.	3 Aralık Engelliler Günü (Sadece engelli kategorisinde işe alınanlar)	....	1 Gün

B. İşçiler bir takvim yılı içinde, mesai saatleri dışında yapamayacakları şahsi işlerini görebilmek için ve tamamı bir defada veya bölmek suretiyle 56 saate kadar yedi işgünü ücretli idari izin kullanabilirler. İşçiler istedikleri takdirde yedi işgünlük ücretli idari izninin tamamını yıllık ücretli izinlerine ekleyerek de kullanabilirler. Bu taktirde, o takvim yılı içinde işçilerin ücretli idari izin hakları kalmayacaktır. Bu tür ücretli idari izinler işçinin işverenin resmi formunu kullanarak yapacağı talep üzerine verilir. Ücretli idari izinler bir saatten az olmaz. İşe yeni giren işçilere deneme sürelerini doldurmadan ücretli idari izni verilmez. Bu paragrafta belirtilen ve takvim yılı sonuna kadar kullanılmayan ücretli idari izninden 24 saate kadar olanı, o takvim yılının 31 Aralık tarihinde geçerli olan saat ücreti üzerinden ve Aralık ayı ücreti ile birlikte işçiye ödenecektir. Takvim yılının sonunda kullanılmamış sair ücretli idari izinler kaybedilir. Her türlü işten çıkışlarda, kullanılmayan ücretli idari izin yerine para ödemesi yapılmayacaktır.

C. İşçinin bakmakla yükümlü olduğu anne, baba, eş, çocuk veya üvey çocuklarının tedavileri için il dışındaki Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yetkilendirilmiş bir hastaneye; ilgili hastane/hastanelere Sağlık Kurullarınca refakatçı nezdinde gönderildiğini belgelemesi kaydıyla, işçiye her takvim yılında üç günü geçmemek üzere, ücretli refakatçı izni verilir. Refakatçı izni, işin aksatılmaması kaydıyla, amirinin onayına bağlıdır. Refakatçı izni geçici, süreksiz işlerde çalışan veya deneme süresini tamamlamamış işçiye verilmez. Refakatçı izni takvim yılı içerisinde işe giren veya işten çıkan işçi için kıstelyevm yapılmaz, tamamen veya bir defada bir günden az olmamak kaydıyla bölümler halinde kullanılabilir. Refakatçı izni biriktirilemez; takvim yılı içinde kullanılmadığı takdirde kaybedilmiş sayılır. Bir takvim yılında üç güne kadar refakatçı izninin kullanılması devamlılığı teşvik priminin kaybına neden olmaz.

MADDE 32 - ÜCRETSİZ İZİN

A. İşçinin önceden başvurusu ve amirinin de uygun bulması üzerine işçiye ücretsiz izin verilebilir.

B. Bu Toplu İş Sözleşmesi süresince veya daha önce Sendika Yönetim Kurulu Başkanlığına veya üyeliğine seçimle gelmiş bulunan işçilere yazılı istekleri üzerine anılan profesyonellik görevleri devamınca ücretsiz izin verilecektir.

C. Yukarıda B fıkrasında anılan personelden profesyonellik görevleri herhangi bir şekilde sona erenler 15 gün içinde tekrar eski işlerine devam etmek üzere başvurduklarında evvelce bıraktıkları şartlarla işe alınırlar. Bu personel ücretsiz izinde oldukları sürece Toplu İş Sözleşmesi veya iş sözleşmesinden doğan ayni veya nakdi menfaatlerden yararlanamazlar. Ancak işyerine döndüklerinde bu ücretsiz izinde geçen süreler içerisinde ayrıldığı işyerinde Toplu İş Sözleşmeleri ile yalnız ücrete münhasır kalmak kaydıyla verilmiş olan ücret zamları ile ücretsiz izin sürelerine ait "Kıdem Artış" miktarları ayrıldıkları tarihteki normal saat ücretlerine ilave edilir.

D. Tutukluluk ve Gözetim Halleri

a. İşçi herhangi bir suçla gözetim altına alındığı ve tutuklandığı ve gözetim altı hali veya tutukluluğu 30 günden az olmamak üzere 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesindeki ihbar önellerini (4857 sayılı İş Kanunu/Madde: 25-IV) aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesih sayılır. Gözetim altı veya tutukluluk hallerinde, gözetim altında veya tutuklu kalınan bu süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

b. Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri taktirde yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin iş sözleşmeleri münfesih sayılır.

c. Tutukluluğun;

1. Kovuşturmaya yer olmadığı,

2. Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

3. Beraat kararı verilmesi,

4. Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, İşveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. Doksan gün bittikten sonra tutukluluğun sona ermesi halinde işyerinde boş yer varsa işe alınır.

d. Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenler, bir hafta içinde başvurması halinde İşveren tarafından tekrar işe alınırlar.

e. Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

1. Altı ay ve daha az ceza alan,

2. Altı aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle altı aydan fazla ceza aldığı halde altı aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılmaları İşverenin takdiri ile mümkündür.

f. Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin ülke ve milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetleri'ne karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir suretle tekrar işe alınamazlar.

g. İşverene ait bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinaları operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

1. Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda yedi gün içinde,

2. Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren yedi gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınırlar. Doksan günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma İşverenin takdirine bağlıdır.

E. Mazeretine binaen bir ay içinde üç defaya kadar ve toplam dört saati aşmamak üzere işe geç kalmalarda işçi geç kaldığı süreler için ücretsiz izinli sayılacaktır. Bir ay içinde işe geç kalmalar yukarıdaki süreleri aşarsa, işçi geç kaldığı için izinsiz ücretsiz işe gelmemiş sayılacaktır.

MADDE 33 - HASTALIK İZNİ

A. İşçilere hastalık veya iş kazası nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) veya yetkili doktorlar tarafından istirahat verilmesi halinde iki günü aşan istirahatlerde, işçinin SGK prim tahakkuku 30 gün üzerinden olmak üzere aşağıdaki usullerle yapılacaktır:

a. İlk iki gün için işçinin ücreti normal bilfiil çalışmış şekilde hesap edilerek ödenecektir.

b. Üçüncü günden itibaren (üçüncü gün dahil) işçinin, işgöremezlik durumunda olduğu gün sayısı ne olursa olsun, normal bir ay çalışmış gibi normal kazançları üzerinden (iş kazası ve meslek hastalığı dışında işgöremezlik halinde kazançlara, devamlılığı teşvik primi, çocuk yardımı ve sosyal yardım dahil edilmeyecektir) SGK primleri tahakkuk ettirilecek ve Sosyal Güvenlik Kurumundan aldığı geçici işgöremezlik ödeneğine bakılmaksızın Sosyal Güvenlik Kurumuna primleri ödenecektir.

c. İşçilerin üç (üç dahil) ve daha fazla gün işgöremezlik durumlarında; Sosyal Güvenlik Kurumundan aldıkları günlük işgöremezlik ödenekleri çalışırken hak ettikleri aylık net kazançlarının (ücret, sosyal yardım, çocuk yardımı dahil) 1/30'u olan günlük net ücretlerinden düşük olduğunda İşverence tama iblağ edilecektir. Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen günlük işgöremezlik ödeneği işçinin günlük net ücretlerine eşit veya fazla ise İşverence herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

d. İşçilerin meslek hastalığı veya iş kazası nedeniyle işbaşı yapmaması halinde; Sosyal Güvenlik Kurumundan aldıkları günlük işgöremezlik ödenekleri, çalışırken hak ettikleri normal aylık net kazançlarının (ücret, sosyal yardım, çocuk yardımı, teşvik primi dahil) 1/30'u olan günlük net ücretlerinden düşük olduğunda İşverence tama iblağ edilecektir. Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen günlük işgöremezlik ödeneği işçinin günlük net ücretlerine eşit veya fazla ise İşverence herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

B. Sosyal Güvenlik Kurumuna viziteye çıkmak üzere işyerinden ayrılan ve rapor alması sebebiyle işyerine dönemeyen işçi ile hastalığı nedeniyle işyerine gelemeden Kuruma viziteye çıkmış ve rapor almış işçi, hastalığını ve kaç gün raporlu olduğunu gösterir Sosyal Güvenlik Kurumundan aldığı belgeyi İşverene en geç dört işgünü içinde ibraz etmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyenler veya Sosyal Güvenlik Kurumuna viziteye çıktığını belgeleyemeyenler mazeretsiz ve izinsiz olarak işe gelmemiş sayılır.

MADDE 34 - ASKERLİK İZNİ

Muvazzaflık hizmetinden başka herhangi bir askeri hizmete, manevraya, kısa süreli askerlik hizmetine veya bir yasal iş yükümlülüğünü yerine getirmeye çağrılan işçiler aşağıdaki haklara sahip olacaklardır:

A. Eğer işçi İşverenin hizmetinde aralıksız olarak en az bir yıl çalışmışsa iki aylık bir süre için ücretsiz izinli sayılacaktır.

B. Eğer işçi İşverenin hizmetinde aralıksız olarak bir yıldan fazla üç yıla kadar, üç yıldan az çalışmışsa 90 günlük bir süre için ücretsiz izinli sayılacaktır.

C. Eğer işçi İşverenin hizmetinde aralıksız olarak üç yıl veya daha fazla çalışmışsa 90 günlük süre için ücretsiz izinli sayılmakla birlikte kendisine bir haftalık ücreti de ödenecektir. Bu benddeki ödeme aşağıdaki F paragrafına, işçinin bu paragrafta öngörülen çalışma süresi ile ilgili şartları sağlaması koşuluyla da uygulanır.

D. Eğer işçi yukarıda belirtilen dönemlerin bitiminden önce işe dönerse, eski görevine veya benzer bir göreve yerleştirilir. Eğer bu süreler yukarıdaki dönemlerden fazla sürerse, bu dönemlerin sonunda işçinin işine son verilir. Fakat askeri veya mecburi hizmetin bitiminden itibaren iki ay içerisinde başvurursa tekrar işe alınmakta kendisine öncelik hakkı tanınır.

E. Muvazzaf askerlik hizmetinden dönen bir işçi, terhis tarihini takip eden iki ay içinde yazılı olarak başvurduğu ve başvurusuna resmi terhis belgesini eklediği takdirde:

a. Münhal kadro var ise aynı işe; yoksa,

b. Münhal olan aynı veya daha düşük dereceli benzer bir işe, kalifikasyonları uyduğu takdirde yerleştirilir. İşçinin kalifikasyonlarının uygunluğu personel dosyasından tesbit edilir. Yukarıda açıklandığı gibi bir kadronun boşalması halinde, işçi taahhütlü mektup ile boş kadrodan haberdar edilecektir. Eğer işçi mektubu aldığı tarihten itibaren 15 gün içerisinde başvurmazsa işe alınma hakkını kayıp edecektir. Aynı şekilde, aynı derecede olan bir boş kadronun işçi tarafından reddedilmesi kendisinin öncelik listesinden çıkarılması sonucunu doğuracaktır. Yukarıda açıklanan usul, işçinin askerlikten terhis edildiği tarihten itibaren iki yıl için geçerli olacaktır.

F. a. Altı aya kadar (altı ay dahil) askerlik için silah altına alınacak işçilerin yazılı olarak başvurmaları halinde, İşveren bu ücretsiz izin başvurularını kabul edecek ve inceleyecektir. İşçilerin bu süre için ücretsiz izinli olmaları normal olarak İşverence kabul edilir. Ancak, İşverenin işin yönetimi ve sürdürülmesi açısından önemli gördüğü veya boş bırakılmasını sakıncalı bulduğu görevler için altı aya kadar (altı ay dahil) ücretsiz izin istemini kabul etmeme hakkı saklıdır. Bu konuda son karar İşverence verilecektir.

b. Altı aya kadar (altı ay dahil) askerlik için silah altına alınacak işçilerin ücretsiz izinleri kabul edildiği takdirde bu süre, işçilerin kıdem tazminatı süresinden, "Kıdem Artışı" için bekleme süresinden sayılmayacak veya senelik izin hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır; bu süre için ikramiye verilmeyecek ve diğer parasal haklardan yararlanmayacaklardır.

YEDİNCİ BÖLÜM

UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜM YOLLARI; İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ

MADDE 35 - ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU VE YÜKSEK KURUL

A. Çalışma İlişkileri Kurulu kuruluşu. Tescil edilmiş her işyerinde bir Çalışma İlişkileri Kurulu kurulur. İşçi sayısı az olan işyerlerinde tarafların ortak oluru ile iki veya daha fazla işyerini kapsayan bir Çalışma İlişkileri Kurulu kurulabilir. Çalışma İlişkileri Kurulu 25 veya daha az işçi çalıştıran işyerlerinde iki Sendika ve iki İşveren temsilcisinden; 25'ten fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 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. Çalışma İlişkileri Kurulundaki üyelerinden birisini değiştirmek isteyen taraf yeni üyenin ismini karşı tarafa tesbit edilmiş bir sonraki toplantıdan en geç üç işgünü önce bildirir.

B. Çalışma Usulleri

a. Çalışma İlişkileri Kurulu toplantıları her bir taraf temsilcilerinden en çok üçer üyenin (asil veya yedek) katılmasıyla 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) Genel Müdür, İnsan Kaynakları Müdürü veya yetkili temsilcisine verilir. Taraflar bu çağrıları almak zorundadır. Alınması reddedilen çağrı yazıları karşı tarafa bildirilmiş kabul edilir. Çağrının suretine alanın imzası alınır, tarih ve saat kaydedilir.

d. Toplantı işyerinde, tercihan iş saatleri içinde olmak üzere Genel Müdürce tayin olunan yer ve zamanda yapılır. Çalışma saatleri dışında yapılacak toplantı için Çalışma İlişkileri Kurulu üyelerine herhangi bir ücret ödenmesi, mesai saatleri içinde yapılacak toplantı için 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 bağlanmak üzere bir üst seviyeye intikal ettirilir. Başkanın oy kullandığı istikamette karar alınabildiği istisnai durumlar, Çalışma İlişkileri Kurulunun görevleriyle ilgili paragraflarda belirtilmiştir.

f. Çalışma İlişkileri Kurulu tutanakları tarafların görüşlerini kapsar; özlü ve 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.

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 Çalışma İlişkileri Kurulunda görüşülecektir. (Ancak, 4857 sayılı İş Kanununun 25/II'nci maddesine göre yapılacak işten çıkarmalara ait Çalışma İlişkileri Kurulu toplantıları olaylarla ilgili gerçeklerin saptanması için yapılan soruşturma niteliğindedir. Bu itibarla, 4857 sayılı İş Kanununun 26'nci maddesindeki altı işgünlük müddet, en son karar mercii tutanağının Bölge Müdürüne tevdi ediliş tarihinden itibaren başlar.)

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

(a) Konu; altı veya daha az sayıda işçinin iş sözleşmelerinin 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesi uyarınca veya herhangi bir işçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/II'nci maddesi uyarınca fesih konusu ise, buna dair Çalışma İlişkileri Kurulu toplantı tutanağının taraflarca alınmasını takip eden iki işgünü içinde, bir kez de Sendika Şube Başkanı (ve/veya temsilcisi) ile Bölge Müdürü (ve/veya temsilcisi) arasında görüşülür. Taraflar toplantıya gelmek ve konuyu görüşmek zorundadırlar. Bir sonuca varılmamışsa konu ile ilgili karar Bölge Müdürünce (veya temsilcisince) verilir ve tutanağa geçirilir.

(b) Konu; bir defada ya da aynı işyerinde 90 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, Çalışma İlişkileri Kurulunun Sendika üyeleri konunun bir kez de Bölge Müdürü veya Genel Müdür seviyesinde görüşülmesi tercihlerini tutanaklarda belirtirler. Sendika Şubesi konunun Bölge Müdürü seviyesinde yeniden görüşülmesi tercihini yapmış ise, konu Bölge Müdürü (ve/veya temsilcisi) ile Sendika Şube Başkanı (ve/veya temsilcisi) arasında yukarıdaki (a) bendine göre görüşülür. Sendika Şubesi konunun Genel Müdür seviyesinde incelenmesi tercihini yapmış ise, konu Bölge Müdürü seviyesinde görüşülmez. Taraflardan birisi konuyu Genel Müdürlüğe ve Sendika Genel Merkezine iletir. Taraflardan birisinin çağrısı üzerine Genel Müdür (veya yetkili temsilcisi) ile Sendika Genel Merkez yetkilisi (veya temsilcisi) konuyu görüşürler. Bir sonuca varılamazsa taraflar görüşlerini özlü ve açık bir şekilde tutanağa geçirirler. Bu kademeden sonra tarafların yasal hakları saklıdır.

(c) Bir defada ya da aynı işyerinde 90 gün içerisinde yedi veya daha fazla işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesine göre iş sözleşmelerinin feshi konusu, Genel Müdür ile Sendika Genel Merkezinin mutabakatı halinde, yerel Çalışma İlişkileri Kuruluna götürülmeksizin direkt olarak Genel Müdürlük seviyesinde de görüşülebilir.Taraflardan birisinin çağrısı üzerine Genel Müdür (veya temsilcisi) ile Sendika Genel Merkez yetkilisi (veya temsilcisi) konuyu altı işgünü içinde görüşürler. Tarafların oluru ile bu süre uzatılabilir. Bir sonuca varılamazsa taraflar görüşlerini özlü ve açık bir şekilde tutanağa geçirirler. Bu kademeden sonra tarafların yasal hakları saklıdır.

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 ta 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 engelli işçiler (kadro daraltılması sonucunda yasal engelli işçi kotalarının azaltılması durumu hariç) işten çıkış işlemi dışında tutulur. Buna rağmen, engelli işçiler arasından işten çıkarılmaya gönüllü veya emekliliğini haketmiş işçi çıkar ise, İşveren bu gönüllü veya emekliliğini haketmiş 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 iletir.

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 İşveren (veya temsilcisi) arasında görüşülür. Bu görüşmede de bir anlaşmaya varılamazsa durum tarafların görüşlerini içeren bir tutanakla tesbit edilir ve konu tarafların birisince Genel Müdürlük seviyesine ve Sendika Genel Merkezine iletilir. Taraflardan birisinin çağrısı üzerine Genel Müdür (veya yetkili temsilcisi) ile Sendika Genel Merkez yetkilisi (veya temsilcisi) konuyu görüşürler. Bir sonuca varılamazsa taraflar görüşlerini özlü ve açık bir şekilde tutanağa geçirirler. Bu kademeden sonra tarafların yasal hakları saklıdır.

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 Genel Müdüre verirler. Genel Müdür 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 işlemleri. 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.

e. Yerel Çalışma İlişkileri Kurulu aşağıdaki konuları görüşmeye yetkisizdir: İşyerlerinde ihtiyaç duyulan ya da ihtiyaç kalmayan kadro miktarı ve çeşidi; kadro sınıflandırılması; işyerinin askeri emniyeti; istihdam için liyakat şartları; mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından veya yorumlanmasından doğan uyuşmazlıklar; sağlık makamlarınca tesbit edilen bedeni ve sıhhi standardlar. (Ancak, bu standardlara uyulup uyulmadığını Çalışma İlişkileri Kurulu inceleyebilir.)

D. Yüksek Kurul

a. Yüksek Kurulun Kuruluşu. Sendika Genel Merkezi ile AAFES-EUR Türkiye Genel Müdürlüğü arasında oluşturulan Yüksek Kurul, tarafların en çok ikişer kişiyle temsil edildiği bir mercidir. Bu görüşmelerde isteyen taraf hukukçu bulundurabilir.

b. Yüksek Kurulun Çalışma Usulleri

1. 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. Tarafların ortak oluru ile bu süreler uzatılabilir veya 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 kademeden sonra tarafların yasal hakları saklıdır.

c. Yüksek Kurul Görevleri. Sendika Genel Merkezi ile AAFES-EUR Türkiye Genel Müdürlüğü arasında mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından veya yorumundan doğan uyuşmazlıklar.

E. Çalışma İlişkileri Kurulu, Genel Müdürlük seviyesindeki toplantı veya Yüksek Kurul yukarıda açıklanan kurallar çerçevesinde çalışmalarını tamamlayıncaya kadar gündem konusunun ilgilendirdiği işçi(ler) hakkında taraflarca işlem yapılmaz.Ancak, işçi, şikayetinin Çalışma İlişkileri Kurulu veya Yüksek Kurul kademelerinde görüşülmesi sırasında işini ve kendisine verilmiş olan görevleri yapmaya devam eder. Şu kadar ki; bu maddede her kademede belirtilen süreler içinde (tarafların ortak mutabakatı hariç) yapılmayan başvurular incelenmez ve tarafların yasal hakları saklıdır.

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'ncu 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:

a. 4857 Sayılı İş Kanununun 17'nci maddesine göre işten çıkarma,
b. Mecburi askerlik hizmeti için silah altına çağrılma, (34-F hakkı saklıdır)
c. İlgili Sosyal Güvenlik kurumunca tayin ve tesbit olunan sağlık kurullarından çalışamaz raporunun alınması,
d. Emekliye sevk edilme hakkının kazanılması ve işleme başlama yazısı getirilmesi,
e. 4857 sayılı İş Kanununun 24'nci maddesine göre işten çıkma,
f. 4857 sayılı İş Kanununun 25'nci maddesinin I ve III nolu bendlerine göre işten çıkarılma,
g. 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'ncu Hukuk Dairesinin (Esas 1983/1355, Karar 1983/3898 ve 19.4.1983 tarihli) kararı ile yine Yargıtay 9'ncu 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, VECTRUS 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 – 27 Mart 2015 tarihleri arasinda VBR şirketinin işyerlerinde geçen hizmet süreleri,
f. 28 Mart 2015 tarihinden itibaren VECTRUS 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. VECTRUS, 39'ncu 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 2020 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31 Mart 2022 tarihinde sona ermek üzere 2 (iki) yıl süreyle yürürlükte kalacaktır.

GEÇİCİ MADDE 1 -

A. 1 Nisan 2020 yürürlük tarihi ile bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihi arasında, taraf Sendika üyesi olup da işyerinden bağlı oldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, malüllük 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 2020 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 ilerde 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 sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç bir ay içerisinde 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 taktirde, 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.

GEÇİCİ MADDE 4 -

39'ncu Hava Üs Kanat Komutanlığı, AAFES, VECTRUS tarafından tensikat için belirlenmiş ve henüz işten ayrılmamış işçiler yazılı müracaatları üzerine kalifikasyonları uyduğu takdirde aynı mahalde yukarıda belirtilen işletmelerden herhangi birindeki boş bir kadroya transfer edilmek üzere ve boş kadrosu olan İşverenin işçiyi seçmesi şartıyla dikkate alınırlar. Bu gibi transferler işçilerin hizmetlerinin devamlılığında bir kesinti teşkil etmeyecek ve bu nedenle kendilerine kıdem veya ihbar tazminatı ödenmeyecektir.

GEÇİCİ MADDE 5 -

Bu Toplu İş Sözleşmesinin süresi içerisinde, emekliliğe hak kazanmış veya başka bir sosyal güvenlik kurumundan halihazırda emekli maaşı almakta olup işyerlerinde çalışmakta olan işçiler ihbar önellerine ilişkin ücretlerini peşin almak suretiyle iş sözleşmelerinin feshini talep edebilirler. İşverenin işçinin böyle bir talebini kabul etmesi durumunda, işten ayrılan işçi, ayrılış tarihinden sonraki 1(bir) yıl içinde 39'ncu Hava Üs Kanat Komutanlığı, **AAFES** ve VECTRUS (veya ondan sonra gelecek müteahhit) işyerlerinde işe girme hakkını kaybedecektir.

İşbu Toplu İş Sözleşmesi, 39 adet asıl, 5 adet geçici madde ve 2 adet ek cetvel olup, 05 Ağustos 2020 tarihinde belirtilen anlaşma çerçevesinde gerekli redaksiyonlar yapıldıktan sonra taraflarca 06 Ağustos 2020 tarihinde imzalanmıştır.

AAFES-EUR Türkiye Satış Bölgesi Adına

CHRISTOPHER C. LOZO
Em. ALBAY, ABD HV.K.

Türk Harb-İş Sendikası Adına

ALAATTIN SOYDAN
GENEL BAŞKAN

EK - 1 ÜCRET CETVELLERİ:

ÜCRET CETVELLERİ

No. 96

(Haftalık 45 saat çalışma)

Ücret Derecesi	İşe Başlama Ücreti TL/Saat	Kıdem Artışı: 7.nci Artışa Kadar TL/Saat	Kıdem Artışı: 7.nci Artıştan Sonra TL/Saat
CT-9	32.21	0.75	0.80
CT-8	33.39	0.75	0.87
CT-7	35.20	0.79	0.87
CT-6	37.21	0.79	1.11
CT-5	38.56	0.80	1.11
CT-4	39.55	0.80	1.24
CT-3	41.79	0.87	1.47
CT-2	44.02	1.41	1.80
CT-1	52.30	1.70	2.25
FM-5	29.91	0.71	0.79
FM-4	30.89	0.75	0.80
FM-3	31.63	0.75	0.87
FM-2	32.21	0.79	0.87
FM-1	33.66	0.79	1.11
FMA-5	30.86	0.75	0.80
FMA-4	31.83	0.75	0.87
FMA-3	32.39	0.79	0.87
FMA-2	33.25	0.79	0.87
FMA-1	34.88	0.79	1.11
M-5	29.03	0.71	0.75
M-4	29.91	0.71	0.79
M-3	30.42	0.71	0.79
M-2	31.20	0.75	0.80
M-1	32.68	0.75	0.87

Yürürlük Tarihi: 1-Nisan-2020

EK - 2

DİSİPLİN İŞLEMLERİ

A. GENEL İLKELER

a. İlişikdeki cetvel, işlenen suçlar ve bu suçlara göre alınacak disiplin işlemlerini öngörmektedir. Genel ancak bağlayıcı olmayan bir prensip olarak, disiplin işlemleri en hafif cezadan başlayarak alınacaktır. İşlenen suçun ayrıntılarına ve suçun işlenmesine yol açan şartlara bağlı olarak, İşveren veya Çalışma İlişkileri Kurulu, uygun gördüğü takdirde, ekte bulunan cetveldeki işlemlerden daha hafifini veya daha ağırını almaya karar verebilir. İşbu ekteki disiplin işlemleri Toplu İş Sözleşmesinin 35.C.d maddesine göre yürütülecektir. Ancak, işlenen suçun karşılığının iş sözleşmesinin feshi olduğu hallerde tüm işlemler Toplu İş Sözleşmesinin 35.C.a maddesine göre yürütülecektir.

b. Eğer işçi daha evvel suç işlemiş ve bu suçun karşılığında en ağır cezayı almış iken aynı suçu tekrar işlerse ve bu suç için ceza cetvelinde iş sözleşmesinin feshi cezası öngörülmemiş olsa dahi iş sözleşmesinin feshine karar verilir.

c. Eğer işçi cetvelde olmayan bir suç işler ise, İşveren cetveldeki en yakın suçu tesbit eder. En yakın suça ilişkin işlem Toplu İş Sözleşmesinin 35'nci maddesi kuralları içerisinde görüşülür.

d. İşçiye aynı suç için aynı anda iki ceza uygulaması yapılmaz.

e. Tüm ücret kesintileri 4857 Sayılı İş Kanununun 38'nci maddesine göre yatırılır. Kesintiler işçinin suçu işlediği tarihteki ücreti üzerinden yapılır.

f. Bir suçun evvelce işlenip işlenmediğini saptamak amacıyla, o suçun ihtarla sonuçlanması üzerinden iki seneden fazla bir süre geçmiş ise bu suç önceden işlenmiş suç olarak addedilmez.

g. Disiplin işlemleri cetvelinde bulunan "yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar" ifadesinin kapsamına (şu anda en fazla iki günlük olan) ücret kesintisinin yasal sınırını da içermek üzere tüm ücret kesinti uygulamaları dahildir.

h. Devamlılığı teşvik primi hakkının kaybı bir ücret kesintisi ve dolayısıyla bir disiplin işlemi değildir. Buna göre, izinsiz işe gelmeme hem devamlılığı teşvik prim hakkının ortadan kalkması hem de işçi hakkında disiplin işleminin alınması sonucunu verebilir.

i. Bu ekte sözleşmenin "FESHİNE" ilişkin bütün atıflar 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesinde belirtilen fesihlerle birlikte aynı Kanunun 25/II'nci maddesinde (çoğunlukla bildirimsiz fesih diye anılan) öngörülen fesihleri de içerir.

j. Bu ekteki hükümler yeni Toplu İş Sözleşmesinin imzalanmasından sonra yürürlüğe girecektir. İşbu ekin geriye dönük uygulanması söz konusu olmayacaktır.

B. İŞLENEN SUÇLAR VE DİSİPLİN CEZALARI			
İŞLENEN SUÇ	**1.Suç**	**2.Suç**	**3.Suç**
1. İşe mazeretsiz 30 dakikadan az geç kalmak	Yazılı ihtar	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar
2. a. İşe mazeretsiz 30 dakikadan fazla geç kalmak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
2. b. Mazeretsiz 30 dakika veya daha fazla işi terketmek	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
2. c. Öğle dinlenmesinden 30 dakika veya daha fazla geç işe gelmek	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
2. d. Sekiz saatten az izinsiz iş başında olmamak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
3. İşe bir gün izinsiz ve mazeretsiz gelmemek	Bir günlük ücret kesintisi	İki günlük ücret kesintisi	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
4. a. Peşpeşe iki gün izinsiz ve mazeretsiz işe gelmemek	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
4. b. Bir ay içerisinde üç gün izinsiz ve mazeretsiz işe gelmemek	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
5. a. İşe sarhoş ya da alkollü içki etkisi altında iken gelmek	İki günlük ücret kesintisi.	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	
5. b. Görevde iken alkollü içki içmek, içki satmak veya içki değiştokuşu yapmak	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İş sözleşmesinin feshi	

B. İŞLENEN SUÇLAR VE DİSİPLİN CEZALARI			
İŞLENEN SUÇ	**1.Suç**	**2.Suç**	**3.Suç**
6. a. İşyerinde uyuşturucu (yasak) madde taşımak, satmak, kullanmak veya değiştokuş yapmak	İş sözleşmesinin feshi		
6. b. İşyerine uyuşturucu madde etkisi altında iken gelmek	İş sözleşmesinin feshi		
7. Mesai saatleri içerisinde verilen görevlerin dışında başka işle izinsiz uğraşmak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
8. İşyerinde, İşverene ait araç, gereci veya bilgisayarları resmi görevler haricinde izinsiz kullanmak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
9. Kaba ve taşkın hareketlerde bulunmak; iş verimini, disiplini ve diğer işçilerin moralini olumsuz etkilemek	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
10. Amirlerine ve çalışma arkadaşlarına çirkin ve saldırgan bir lisan kullanmak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisi.	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
11. Boş dolaşmak veya işbaşında uyumak, veya bu konularda temarüz etmek	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
12. İşbaşında kumar oynamak veya oynatmak	Yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
13. a. İş güvenliği talimatlarına uymamak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
13. b. İş güvenliği talimatlarına uymama sonucu ciddi can ve mal kaybına ve hasara sebep olmak	Bir günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
14. İşyeri emniyet ve gizliliğine aykırı davranışta bulunmak	İş sözleşmesinin feshi		

B. İŞLENEN SUÇLAR VE DİSİPLİN CEZALARI			
İŞLENEN SUÇ	**1.Suç**	**2.Suç**	**3.Suç**
15. Maddi çıkar sağlamak veya herhangi başka amaçla resmi evrakta tahrifat yapmak	Yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
16. Çalışma arkadaşları, amirleri veya İşveren hakkında yanlış, küçük düşürücü, hakikate uygun olmayan veya sorumsuzca beyanlarda bulunmak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
17. Hırsızlık yapmak veya hırsızlığa teşebbüs etmek	Yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	
18. a. Kavga etmek, saldırmak veya tehdit etmek	Yazılı ihtardan iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İş sözleşmesinin feshine kadar
18. b. Amirlerine hakaret, tehdit veya tecavüz etmek veya bir başkasını yaralamak	Yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İş sözleşmesinin feshine kadar
18.c.Çalışma arkadaşlarına, amirlerine veya aile bireylerine işyerinde sarkıntılık yapmak, cinsel tacizde bulunmak.	Yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar		
19. Verilen görevleri makul süreler içerisinde yapmamak veya geciktirmek	Yazılı ihtar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar.
20. Yetkililerin otoritesini tartışmak, verilen emirlere karşı gelmek, verilen emir ve talimatları gözardı etmek ve uymamak	Yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
21. İşverene ait malzemeyi hasara uğratmak, kaybetmek veya yetkisi olmaksızın kullanmak			
a. İşçi zararı ödemeyi kabul ederse	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Yazılı ihtardan iki günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar

B. İŞLENEN SUÇLAR VE DİSİPLİN CEZALARI			
İŞLENEN SUÇ	**1.Suç**	**2.Suç**	**3.Suç**
b. İşçi zararı ödemeyi kabul etmezse	Bir günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İş sözleşmesinin feshi
22. a. Verilen işi dikkatsizce ve ihmalkarlıkla yapmak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
22. b. Eğer bu tür davranış, İşverenin malzemesine zarar verirse veya diğer çalışma arkadaşlarına tehlike yaratırsa	Bir günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
23. Yangın riski olan veya patlayıcı madde depolanan yerlerde veya yakınlarında sigara içmek; kibrit, çakmak ve benzeri kıvılcım veya alev çıkaracak maddeler kullanmak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Yazılı ihtardan iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
24. Görevde iken trafik kurallarına uymamak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Yazılı ihtardan iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
25. İşyerinde iş barışını ve iş güvenliğini bozucu siyasal girişim ve eylemde bulunmak	İş sözleşmesinin feshi		
26. a. Perakende satış mahallerinde çalışan işçilerin bu yerlerde bulunan veya satılan vergiden muaf eşyayı kanunsuz bir şekilde satın almaları, üzerlerinde veya beraberlerinde bulundurmaları	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar	İş sözleşmesinin feshi
26. b. Gümrükten muaf eşyayı izinsiz almak veya satmak	İş sözleşmesinin feshi		
27. Arama ve Kontrol Yönergesine uymamak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Bir günlük ücret kesintisinden iki günlük ücret kesintisine kadar	İki günlük ücret kesintisinden iş sözleşmesinin feshine kadar
28. İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltmak	Yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar		

B. İŞLENEN SUÇLAR VE DİSİPLİN CEZALARI			
İŞLENEN SUÇ	**1.Suç**	**2.Suç**	**3.Suç**
29.İşyerinde yedi günden fazla hapis cezası ile cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen suç işlemek	İş sözleşmesinin feshi		
30. Bilgisayara kasten maddi veya sanal zarar vermek; kasten virüs bulaştırmak; sanal ortamda korsanlık yapmak; pornografik sitelere girmek veya internette kumar oynamak	Yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar	Yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar	Yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar
31. Onaylanmayan programlar yüklemek veya kullanmak; virüs bulaştırmak	Yazılı ihtardan bir günlük ücret kesintisine kadar	Yazılı ihtardan iki günlük ücret kesintisine kadar	İş sözleşmesinin feshi
32. İşçinin daha önceki işvereni ile olan iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce yahut bildirim önellerine uymaksızın feshettiğinin tespit edilmesi ve bu durumun işverene herhangi bir zarar vermesi.	Yazılı ihtardan iş sözleşmesinin feshine kadar.		
Bu cetvelde 21.a'da belirtilen malzeme hasarı, şöförlerin trafik raporları ile sabit olan kusur oranının 5/8 veya fazla olması halinde ve trafik kurallarını ihlal sonucu meydana gelen kazalarda hasar resmi aracın hasarı ise ve bu kabil olayın üçüncü defa vukuu halinde, işçinin iş sözleşmesi fesih edilebilir.			
İki günlük ücret kesintisi öngörülen suçlarda ara kademe olarak 1½ günlük (=11.5 saatlik) ücret kesintisi cezası verilebilir.			