

BİTLİS BAROSU BAŞKANLIĞI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.07.2011- 30.06.2014 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
2. DÖNEM
İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR :

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı Bitlis Barosu Başkanlığı (Nato Cad. Eski Emlak Bankası Lojmanları Kat.3 No. 12 BİTLİS), işçi tarafı üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziyagökalp Caddesi No: 36/16 Kızılay - ANKARA) dır.

MADDE 2 - TANIMLAR :

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; Bitlis Barosu Başkanlığı'nı ,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ; İşyeri kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,
- d) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- e) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- f) SÖZLEŞME; Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- g) MEVZUAT; Yasa, Tüzük, Yönetmelik v.s.' yi ifade eder.

MADDE 3 - AMAÇ :

Bu toplu iş sözleşmesi; çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmeyi, üyelerinin insanca yaşaması için gerekli ve yeterli koşullara sahip olmalarını, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerçekleştirilerek güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasıyla ilgili tüm önlemlerin alınmasını ve çalışma hakkının sağlanarak sosyal güvenceye kavuşturulmalarının sağlanmasını; işyerinde üretkenliği azami düzeye çıkartmayı, emeğin niteliklerini geliştirmeyi ve katılımcılığın işyerinden başlatılarak demokratikleşmeye katkıda bulunmayı, tarafların hak ve yükümlülükleri ile çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA :

A) Kapsam;

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, Bitlis Barosu Başkanlığı kapsamındaki işyeri ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar.

B) Sendika üyelerinin yararlanmaları :

1) Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

2) Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte hizmet akdi sona eren üye işçilerle, ölen üye işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlarından, diğer işçiler gibi yararlanırlar.

C) Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları :

Sendika üyesi olmayan işçiler (üyelikleri herhangi bir nedenle sona erenler dahil) sözleşmeden ancak dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilirler.

Bu yararlanma imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. Ancak toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

A, B ve C fıkraları hükümleri dışında kalan işçilere bu toplu iş sözleşmesi kısmen veya tamamen uygulanamaz. Uygulanması durumunda uygulanan tüm parasal haklar sendika üyelerine ilave olarak uygulanır.

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ :

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı; Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi, işvereni; Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ :

a) Bu toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, bu toplu iş sözleşmedeki hükümler alır. Hizmet akdinde belirtilmeyen konularda bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uygulanır.

b) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten önce işçilere sağlanan ve bu toplu iş sözleşmesinde değiştirici yada yok edici hüküm bulunmayan işçi lehine hak ve menfaatler kazanılmış hak olarak aynen devam eder.

c) Bu toplu iş sözleşmesi, mevzuat ile işçi yararına tanınmış ve tanınacak hakların uygulanmasına engel olamaz. Bu toplu iş sözleşmesinden daha fazla hak sağlayan yasalar çıkarsa, bu sözleşme hükümlerinin yerini alır.

d) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren sözleşmenin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

e) Sözleşmede belirtilmeyen koşullarda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 7 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK :

Sözleşmeye taraf olan sendikanın kendini feshi, infisahı, çalışmadan yasaklı olması vs. gibi durumlar ile sözleşmenin uygulandığı işyerleri ve eklentilerinde işverenin değişmesi, bu sözleşmenin uygulanmasını engellemez.

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 8 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI :

İşveren, bu sözleşme hükümlerini zamanında ve eksiksiz olarak uygulamak, işyerlerinde iş güvenliği ve işçi sağlığı bakımından gereken önlemleri almak, işçi hak ve alacaklarının zamanında ve noksansız olarak ellerine geçmesini sağlamak, sendika ve işçilere karşı gerek mevzuat, gerekse bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmekle görevlidir.

MADDE 9 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU :

Sendika, işçilerin temsilcisi olarak bu sözleşme ile kendisine yüklenen görevleri en iyi biçimde yapar ve işçilerin haklı gördüğü şikayetlerini ilgili mevzuat çerçevesinde işverenle görüşerek çözmeye çalışır.

MADDE 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR :

Sendikanın Genel Yönetim Kurulu üyeleri yada görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri işveren veya yetkili kıldığı kişilerle her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile işverenin göstereceği yerde işçilerle toplu görüşme yapabilirler.

İşçiler, mevzuat hükümlerine uygun şekilde yapmış oldukları sendikal faaliyetlerinden ötürü hiçbir ceza ve farklı uygulamaya tabi tutulamazlar.

MADDE 11 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ :

Bu sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçilerle işveren arasındaki uygar ilişki ve iletişimi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikayetleri o işyerindeki yetkili işveren temsilcisiyle görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; sendikanın, işyerinde yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcileri sendikal çalışmalarını yürütmek için çalışma saatleri içinde işveren vekiline haber vermek koşuluyla haftada üç gün birer saat izinli sayılırlar.

MADDE 12 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLARLA SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ :

a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması yada sendika üyeliğini koruması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz.

b) İşveren bu sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydıyla sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde ve diğer hususlara ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

c) İşveren, işyerinde çalışan sendika yada sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. 2821 sayılı yasanın ilgili hükümleri saklıdır. Sendika işyeri temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işyerleri ve işleri sendikanın yazılı onayı olmaksızın değiştirilemez. Ancak, işyerinin kapanması veya bir bölümünün kapanması halinde o işyerinde veya kapanan bölümünde çalışan temsilciler ve yöneticiler başka işyerlerine nakledilebilirler.

d) Sendikanın yönetici ve işyeri temsilcileri hakkında 2821 sayılı yasanın 29. ve 30. maddeleri ile diğer mevzuat hükümleri bu sözleşmede belirtilen güvencelere ek olarak uygulanır.

MADDE 13 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI :

İşveren, işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere sendikanın yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarının asılması için, camlı ve kilitli panolar koyar. Bu panoların anahtarı işyeri sendika temsilcisinde bulunur.

Sendikanın imza ve mührünü taşıyan her türlü belgenin ve sendika yayınlarının sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 14 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ :

a) İşveren, işyerinde çalışan tüm işçilerin isimlerini mevcut belgelere dayanarak işveren veya vekilince onaylanmış olarak, sözleşmenin bağlanması tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaya gönderir.

b) İşveren, mevcut işçilerden ölen, emekli olan veya kendi isteği ile işten ayrılanlar ile işe yeni giren işçilerin isimlerini aidat kesinti listesinde her ay sendikaya bildirir.

c) İşveren, işçilerle ilgili yayınlayacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını işyeri temsilcisine verir.

MADDE 15 – SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI :

İşveren, işyerinde sendika temsilcilerinin, temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verir. Temsilcilik için gerekli masa, sandalye, büro malzemesi, telefon v.b. ihtiyaçlar işverence sağlanır.

MADDE 16 - SENDİKAL İZİNLER :

Sendika, sendika şubesi ve konfederasyonun zorunlu organlarında görev alan işçilerle sendika temsilci ve görevlileriyle genel kurul delegelerine, genel kurul, konferans, seminer ve bu gibi toplantılara katılmaları için sendikanın 5 gün önceden işverene bildirmesi halinde yol hariç yılda 10 işgünü, ücretli sendikal izin verilir.

Sendikanın işçilerle ilgili düzenleyeceği eğitim, konferans ve benzeri etkinlikler için sendikanın en az 5 gün önceden işverene yazılı bildirim üzerine işçilere yol hariç 10 işgünü ücretli eğitim izni verilir. Sendikaca bildirilen isimlerden, görev gereği o tarihler için işyerinden ayrılamayacakların sendikaya bildirmeleri durumunda yerlerine başka işçiler çağrılır. (Bu paragraftaki kısıtlamalar Sendika Genel Kurulları için geçerli değildir).

MADDE 17 - SENDİKAL ÖDENTİLER :

İşveren, sendika anatüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibariyle, dayanışma aidatını ise talep tarihi itibariyle keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 5 gün içerisinde sendika hesabına yatırır.

MADDE 18 - ŞİKAYET VE UYUŞMAZLIK :

İşçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikayetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

Temsilci duruma göre işçinin ilk amir yada işveren vekiliyle görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir.

Çözülemeyen konular, temsilci tarafından yazılı olarak İŞYERİ KURULU'na ve sendikaya intikal ettirilir.

MADDE 19 - İŞYERİ KURULU :

İşyerinde çalışan işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini karara bağlamak, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak izin kurulu olarak da görev yapmak ve TİS'in uygulama ve yorumundan doğacak uyuşmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşağıdaki koşullarda işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur.

A) Kuruluşu :

Kurul, tarafların belirleyeceği ikişer kişiden oluşur. Kurulun başkanlığını işverenin belirlediği üyelerden birisi yapar. Taraflar yukarıdaki usul ile ikişer adet de yedek üye belirler. Asıl ve yedek üyeler sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde karşılıklı olarak bildirilir.

B) Görev ve Yetkileri :

Kurul;

a) İş değerlendirmesi, işyerinin verimli çalışması, iş ve işyerlerinin planlaması, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işgücünün eğitimi ve niteliklerinin geliştirilmesi için taraflarca kendisine getirilecek konularda görüş ve önerileri belirler.

b) İzin Kurulu görevini de yapar.

c) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek karara bağlar.

d) Sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika yada işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.

e) İş akitlerinin tazminatlı yada tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.

C) Çalışma Yöntemi :

a) Kurul, tarafların talebi ile toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazı ile yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 3 işgünü içinde kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul, çağrıdan sonra katılan üyelerin sayısı ne olursa olsun toplanır ve kararını alır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul, kararlarını oy çokluğu ile alır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Ancak, iş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız feshinin karara bağlanmasına ilişkin toplantıda başkanın da bir oy hakkı vardır. Ve karar oy çokluğu ile alınır. Bu ilk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 3 işgünü içinde yapılır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak, kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir.

c) Kurulun, B bendinin (d) fıkrası uyarınca alacağı kararlarda tarafların mutabakatı şarttır. Mutabakat sağlanmış konularda sorun çözümlenmiş sayılır. Mutabakat sağlanamayan konularda tarafların yargı yoluna başvurma hakları saklıdır.

MADDE 20 – İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ :

a) İşyerinin ekonomik yada teknolojik durumu; işin, işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça işçi çıkartılamaz.

b) İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını, İşyeri Kuruluna intikal ettirir ve taraf işçi sendikasına bildirir.

Kurul sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır.

Sorunu çözmeye elverişli ve işletme gereklerine uygun bir yol bulunamaz ise, işten çıkarma esaslarını, çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ile ünitelere dağılımını karara bağlarlar.

Bu halde sırası ile;

- 1) Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
- 2) Deneme süresi içinde olanlar,
- 3) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 4) İşe son giren işçiler,
- 5) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 6) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- 7) En çok disiplin cezası almış olanlar,
- 8) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,

bu işleme tabi tutulurlar.

c) İşveren 19.madde ile bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde sayılan kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda (d) ve (e) bentlerinde yazılı kural ve yaptırımları kabul ve taahhüt eder. Bu kabul ve taahhüt tazminatsız işçi çıkarmalarda da Mahkemece çıkarmanın tazminatlı yapılmasına karar verilmesi hallerini de kapsar.

Bu maddeye göre işten çıkarılanların yerine 6 ay içerisinde yeni işçi ihtiyacı duyulur ise, işten çıkarılan işçiler tekrar işe çağrılırlar.

İşletmenin bütününde bir defada 3 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Toplu işçi çıkarma işlemi yapıldıktan sonra 3 ay geçmedikçe yeni toplu işçi çıkarma yapılamaz.

Kapasitesi daraltılan veya kapatılan işyeri veya bölümündeki asıl ve sürekli işlerde geçici işçi çalıştırılmaz. Taşeron eliyle iş gördürülemez.

d) Tazminatlı veya tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin kararda açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır. İşveren, işyerinde çalışan işçi sayısına bakmaksızın işten çıkarma istemini kurula getirmeden önce 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen danışma ve diğer mekanizmaları işletir. Sözleşmede öngörülen işten çıkarma nedenleri dışında bir neden, çıkarma için gerekçe olarak ileri sürülemez. Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz.

İşveren ayrıca 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü yargı ve tazminat yollarını kabul eder. İşveren 4857 sayılı yasanın işgüvencesi ile ilgili hükümlerini, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

e) Bu madde hükümlerine uygun olmaksızın işe son verme işlemlerine karşı üyenin işten çıkarılma işleminin kendisine tebliğinden itibaren çıkarılma işleminin bu sözleşme hükümlerine aykırı olduğunun saptanması gerekçesi ile ilgili mahkemeye başvurarak durumunun ve işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanmasını isteyebilir.

Mahkemece, işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi işten çıkartılmamış gibi tüm haklarını ödeyerek bir ay içinde eski görev ve işyerine başlatır. İşveren, işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, 4857 sayılı İş Kanununun 21.

maddesi esasları doğrultusunda mahkemece verilecek İş Güvencesi Tazminatını ve işbu toplu iş sözleşmesi ile taahhüt ettiği 18 aylık ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul eder. Mahkeme süresince boşa geçen sürenin ücreti kararının 3 ay içinde sonuçlanması durumunda bu süreye ilişkin boşa geçen tüm özlük haklarını da öder.

3. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 21 - İŞE ALMA :

İşveren, işe almada aşağıdaki hükümlere uyar;

a) İşveren işe alacağı işçilerin, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadıklarını kendi mevzuatına göre tespit eder.

b) Malullük hali nedeniyle veya zorunlu bir sebepten dolayı işyerinden çıkan veya çıkarılan işçilere, 6 aylık süre içinde işten ayrılmalarını gerektiren sebeplerin ortadan kalkması ve işverenin de ihtiyaç duyması halinde,

c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, işin niteliğine uygun olduğu takdirde işçinin işe girmeye durumu elverişli çocuklarından biri veya eşine,

d) 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere,

işe almada öncelik tanınır.

MADDE 22 - DENEME SÜRESİ :

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 1 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda ilişkileri ihbar önellerine uyulmaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçilerin ilişkisi kesilmemişse hizmet akdi devam eder. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 23 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI :

a) Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri, İşyeri Kurulu tarafından belirlenir.

b) İşveren üye işçilere Disiplin Hükümleri dışında disiplin cezası veremez.

c) İşçinin işi ve işyeri ve bölümü, işçinin rızası alınmadan değiştirilemez.

MADDE 24 – HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ :

A) İşyerinde normal çalışma süresi günde 8 haftada 40 saattir.

B) Tamgün çalışma süresinin arasında en az 1 saat yemek ve dinlenme izni verilir.

MADDE 25- GECE ÇALIŞMASI :

İş hayatında gece saat 20.00'de başlayarak sabah 08.00'ya kadar geçen ve her halde 12 saat süren gün dönemidir.

a) İşçilerin gece çalışmaları 8 saati geçemez. (Bu hüküm gece bekçileri için uygulanmaz)

b) Normal çalışma saatleri dışında yapılan fazla çalışmalar, fazla çalışma saatleri hükümlerine tabidir. Gece yapılan fazla çalışma saat ücreti normal saat ücretinin % 25 fazlasıdır. Fazla çalışma izinle takas olamaz.

c) Kadın işçilere gece çalışması yaptırılamaz. Ancak, posta sebebi ile çalışmasının bir kısmı geceye rastlayan kadın işçiler için bu hüküm uygulanamaz.

MADDE 26 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR :

4857 Sayılı Yasanın 66. Maddesinde belirtilen haller, iş süresinden sayılır.

MADDE 27 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR :

Aşağıda belirtilen süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında ve işyerindeki kıdem tazminatı süresi bakımından çalışılmış gibi sayılır.

a) İşçinin uğradığı kaza yada yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler,

b) Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 6 aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı hakkının hesabında dikkate alınmaz.),

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra yada herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu işine gidemediği günler,

d) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,

MADDE 28 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI :

a) Muvazzaflık hizmeti dışında, talim, manevra ve sivil savunma eğitimlerine ilgili makamlarca çağrılan işçilerin, bu görevlerde geçen süreleri kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçilere, dönüşünde işbaşı yaptırılır.

b) Süresi belirsiz hizmet akdiyle çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi, terhis izleyen bir ay içinde işyerine başvurması ve ihtiyaç duyulması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya eski işine uygun bir işe alınır.

MADDE 29- ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI :

Özürlü işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

Ancak, işyerinde çalışmakta iken iş kazası sebebi ile çalışmakta olduğu işini fiilen yapamayacak durumda olan işçiyi, işveren durumuna uygun yeni bir işte çalıştırır.

MADDE 30 - ANALIK DURUMU :

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 10 hafta olmak üzere 18 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu süreler içinde işçiler ücretli izinli sayılır.

Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra, gerekirse hekim raporuna göre artırılabilir.

İşçinin talep etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 31 - ÖZÜRÜ BİLDİRME :

- a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel geçerli bir özrü çıkan işçi bizzat kendisi, buna olanak olmadığı takdirde telefonla veya başka bir araçla işe başlama saatinden önce amirine özrünü bildirerek izin almak zorundadır.
- b) İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, izin almak suretiyle işyerinden ayrılabilirler.
- c) Özrü nedeniyle işe gelmeme yarım saati aştığı takdirde, gelmediği süreye ilişkin ücret kesintisi yapılır.

MADDE 32 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ :

- a) Günlük iş süresinin üstünde yaptırılan fazla saatlerdeki çalışmadır.
- b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.
- c) İşyerinde fazla çalışma yapılabilir. Genel sebeplerle fazla çalışma gerektiği hallerde işçinin muvafakati gerekir.
- d) Hafta tatili, genel tatil ve Ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine çalışma yapılabilir.
- e) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti bir saat olarak verilir.
- f) Günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda saat ücreti işçinin normal saat ücretinin % 50 zamlı tutaradır. Hafta tatilinde de çalışarak fazla çalışma yapan işçiye ücreti yasal ücret ödenir.
- g) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde fazla çalışma yaptırılan işçilere o günün bir saatine düşen ücretinin % 100 fazlası ödenir.

MADDE 33 - İZİNLER :

A) YILLIK ÜCRETLİ İZİN :

İşyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı vardır.

Yıllık ücretli izin, hizmet süresi 5 yıla kadar olanlar için 20 işgünü,

5 ila 10 yıl arasında hizmeti olan işçiler için 25 işgünü

10 yıldan fazla hizmeti olan işçiler için 28 işgünüdür.

- a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve SGK raporuyla belgelenen istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.
- b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, (İşyeri Kurulu) izin kurulu tarafından düzenlenir.
- c) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılara hak edip de kullanmadığı izninin ücreti ödenir.
- d) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme, hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez.
- e) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, yıllık izinlerin bir bölümünü 12 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanabilir.
- f) Aylık ücreti, üyelere izne çıkmadan önce ödenir.

B) DİĞER ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER :

- 1) İşçinin evlenmesi halinde 5 gün ,
- 2) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının ölümü halinde 11 işgünü, akrabalarının ölümü halinde 3 işgünü,
- 3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 işgünü,
- 4) İşçinin kendisinin doğum yapması halinde, doğum öncesi yasal izin süresi verilir.
- 5) İşçinin çocuğunu evlendirmesi ve sünnet ettirmesi halinde 3 işgünü,
- 6) İşçinin ikamet ettiği yada kendisinin, veya eşinin veya ana ve babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve diğer doğal nedenlerle hasara uğraması durumunda, hasarın derecesine göre en çok 7 ile 15 işgünü ücretli mazeret izni verilir.
- 7) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, cenaze hazırlıkları ve bir takım işlerin yürütülmesi için işverence, yeterli sayıda işçi görevlendirilir.

Yukarıdaki izinler, izin sebebi olan olayı kapsayacak şekilde verilir. Bu izinler istendiğinde, olayın işçi tarafından belgelenmesi zorunludur. Belgelenmeyen olaylarda, işçi özürsüz olarak işe gelmemiş sayılır.

C) EMZİRME İZNİ :

İşveren, doğum yapmış işçiye, doğum tarihinden itibaren bir yıl süreyle günde 2 saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznin 60 dakikasını sabahtan, 60 dakikasını akşam erken gitmek kaydıyla kullanabilir veya toplu olarak çalışma saatinin bitiminden önce de kullanabilir.

D) MAZERET İZNİ :

Yıllık izni hak edemeyen işçilerin mazereti belgelenmeleri şartıyla yılda 10 gün ücretli mazeret izni verilir.

MADDE 34- HAFTA TATİLİ :

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar olmak üzere 2 gündür.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye toplam 2,5 yevmiye tutarında ücret ödenir.

MADDE 35 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ :

A) Ulusal Bayram Günleri

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat 13.00'den itibaren başlar ve 29 Ekim gününü kapsar.

B) Genel Tatil Günleri

Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, tatil günleridir.

1) Resmi Bayram Günleri :

- a) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,
- c) 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

2) Dini Bayram Günleri :

- a) Ramazan Bayramı ; Arife günü saat 13.00'den itibaren 3,5 gündür.

b) Kurban Bayramı ; Arife günü saat 13.00'den itibaren 4,5 gündür.

3) Yılbaşı Tatili ;

1 Ocak günü Yılbaşı tatilidir

4) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür.

Dünya Emekçi Kadınlar Günü işe gelmeyen kadın işçi ücretli izinli sayılır.

4) 1 Mayıs işçi sınıfının birlik, mücadele, dayanışma günüdür.

1 Mayıs günü işe gelmeyen işçi, ücretli izinli sayılır.

C) Tatil Ücretleri

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiye toplam, 3 yevmiyesi tutarında ücret ödenir.

MADDE 36 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA :

Tutuklanan işçinin hizmet akdi hemen feshedilemez, sonuç beklenir. Yargılama sonunda beraat eder veya mahkum olup da ceza tecil edilir veya paraya çevrilirse, işçi görevine iade olur.

MADDE 37 – BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ :

İş akitleri tazminatlı olarak fesih edilen işçilere aşağıdaki bildirim önelleri işverence uygulanır.

Bildirim Önelleri tutarı peşin olarak da uygulanır.

ÇALIŞMA SÜRESİ

İHBAR SÜRESİ

1 aydan 6 aya kadar	4 Hafta
6 Aydan 18 aya kadar	8 Hafta
18 Aydan 36 aya kadar	10 Hafta
36 Aydan fazla süreler için	12 Hafta

Yukarıdaki önellere uymayan taraf, belirtilen önellere ilişkin ücret tutarında tazminat öder.

MADDE 38 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ :

Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı 40 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 60 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

MADDE 39 – İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ :

a) İşyerinde meydana gelen iş kazası, zaman yitirilmeden en yakın amire ve sendika temsilcisine bildirilir.

b) Kazaya uğrayan işçi, işveren tarafından en yakın sağlık kuruluşuna en seri araç ile gönderilir. Durum, amir tarafından o yerin zabıtasına ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na derhal bildirilir.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 40 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ :

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü ödenir. Ücretler mutemet tarafından veya banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir. Her iki halde de işveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hak ediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir.

MADDE 41 - ÜCRET ZAMMI :

a) 1. Altı Ay Ücret Zammı :

İşyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin 30.06.2011 tarihinde almakta oldukları net ücretlerine 01.07.2011 tarihinden geçerli olmak üzere %12 oranında zam uygulanır.

b) 2. Altı Ay Ücret Zammı :

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2011 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere %12 oranında ücret zammı yapılır.

c) 3. Altı Ay Ücret Zammı :

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2012 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2012 tarihinden geçerli olmak üzere %12 oranında ücret zammı yapılır.

4) 4. Altı Ay Ücret Zammı :

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2012 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere %12 oranında ücret zammı yapılır.

5) 5. Altı Ay Ücret Zammı :

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2013 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2013 tarihinden geçerli olmak üzere %12 oranında ücret zammı yapılır.

6) 6. Altı Ay Ücret Zammı :

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2013 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2014 tarihinden geçerli olmak üzere %12 oranında ücret zammı yapılır.

MADDE 42 – İKRAMİYE :

Üyelere her yıl Aralık ve Haziran aylarının ilk haftası ödenmek üzere birer aylık ücretleri karşılığı 2 ikramiye ödenir.

İkramiye ödeme zamanında geriye doğru 3 ayını doldurmamış işçiye çalıştığı süreye karşılık gelen ikramiye ödenir.

MADDE 43 – KIDEM ZAMMI :

Sözleşmenin başlangıç tarihi esas olmak üzere işçinin işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için 6,00 TL kıdem zammı olarak ücrete ilave edilir.

MADDE 44 – GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ :

İşin gereği olarak görevli bulunduğu ilin dışında geçici bir aydan fazla süre ile görevlendirilen işçilere, aylık ücretleri dışında geçici görev süresince ücretlerinin % 25 oranında ek olarak ödeme yapılır.

MADDE 45 – YOLLUK :

İşçinin geçici olarak bulunduğu İl'in dışında görevlendirilmesi halinde ulaşım ve konaklama giderleri, ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir. Ayrıca görevde bulunduğu her gün için Bitlis Barosunun il dışında görevlendirdiği baro üyesi avukatlara ödediği yolluk bedeli işçilere de ödenir.

MADDE 46 - SOSYAL YARDIM VE ÖDENEKLER :

1) Yemek Yardımı

İşveren, işçilere tam gün çalışılan günlerde bir öğün, 3 kap öğle yemeği karşılığı aylık net 1. yıl için 250,00-TL, 2. yıl için 275.00-TL, 3.yıl için 300.00-TL yemek yardımı öder.

2) Bayram Yardımı

İşveren, sendika üyesi işçilere her yıl dini bayramların arife günlerinde net bir asgari ücret tutarında bayram yardımı öder.

3) Öğrenim Yardımı

Her yılın Eylül ayında üyenin;

a) Anaokulu ve kreşe giden her çocuğu için net.....125,00 TL-

b) İlköğretime giden her çocuğu için net..... 175,00 TL

c) Liseye giden her çocuğu için net..... 250,00 TL-

d) Yüksek öğrenime devam eden her çocuğu için net.....350,00 TL

Yıllık öğrenim ödemesi yapılır. Sözleşmenin 2. ve 3. yılları için bu miktarlar ücret zammı oranında artırılır.

e) İşyerinde çalışarak okula devam eden sendika üyesi işçiler de bu ödemedен ayrıca yararlanırlar.

4) Hastalık Yardımı

Hastalık sigortası uygulamasında Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen ilk iki günü dahil olmak üzere; işçinin hastalık, iş kazası, meslek hastalıkları ve analık nedeniyle geçici işgöremez durumunda bulunduğu sürede Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici işgöremezlik ödeneği ile günlük ücreti arasındaki fark, işveren tarafından “hastalık yardımı” olarak ödenir.

Yukarıda belirtilen sosyal yardımlar ücrete gelen zam oranında artırılır.

3) Doğum Yardımı :

Üyenin veya eşinin doğum yapması halinde belgelemek koşuluyla işçiye asgari ücret tutarında doğum yardımı yapılır.

4) Ölüm Yardımı : Üyenin, eşi, çocuğu, anne ve babasının ölümü halinde belgelemek koşuluyla işçiye asgari ücret tutarında ölüm yardımı yapılır.

MADDE 47 – AVANS :

İşveren, her ayın 15'inden itibaren işçilerin talebi halinde yarım maaşları tutarında ücret avansı vermeyi kabul eder.

MADDE 48 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE :

Bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere **13.05.2011** tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 36 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapılmaya kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

GEÇİCİ MADDE : İşveren, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki aylara ilişkin sendika aidatını birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesinden keserek sendikaya gönderir.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

Av. Enis GÜL

Baro Başkan Yardımcısı

SENDİKA YETKİLİLERİ

Tahsin OSAN

Ankara Şube Başkanı

Rahmi Sedat DURGUN

İşyeri Sendika Temsilcisi