

**METRO GROSSMARKET
BAKIRKÖY ALIŞVERİŞ HİZMETLERİ TİC.LTD.ŞTİ.
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01/01/2011 – 31/12/2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
4.DÖNEM
İŞLETME TOPLU-İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER**

MADDE 1- TARAFLAR :

Bu toplu-iş sözleşmesinin işveren tarafı (**METRO GROSSMARKET**) Metro Grosmarket Bakırköy Alışveriş Hizmetleri Ticaret Ltd. Şti. (Koçman Caddesi 34540 Güneşli / İstanbul); işçi tarafı üyeleri adına (**SOSYAL-İŞ SENDİKASI**) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Mithatpaşa Cad. No:56/10 Kızılay / ANKARA)'dır.

MADDE 2 - TANIMLAR :

Bu toplu-iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; Metro Grosmarket Bakırköy Alışveriş Hizmetleri Ticaret Ltd. Şti.'ni,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞVEREN VEKİLİ; Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Bölge Müdürleri ve Mağaza (İşletme) Müdürlerini,
- d) İŞLETME; Metro Grosmarket Bakırköy Alışveriş Hizmetleri Ticaret Ltd. Şti. ve bağlı işyerlerini,
- e) İŞYERİ; İşletme kapsamında olan işyerlerini ve eklentileri ile araçlarının bütünü,
- f) ÜYE; İşyerinde çalışan Sosyal-İş üyesi işçileri,
- g) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- h) SÖZLEŞME; Ekleri ile birlikte bu toplu-iş sözleşmesini,
- i) MEVZUAT; Yasa, Tüzük, Yönetmelik v.s.'yi ifade eder.

MADDE 3 - AMAÇ :

Bu toplu-iş sözleşmesi; iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği, yürütümü ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemeyi; çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmeyi, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm önlemlerin alınmasını; işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle işyeri çalışma barışını sağlamak; taraflar arasında doğabilecek görüş farklılıklarını uzlaştırıcı yollarla kotarmak; amacındadır.

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA :

A) Kapsam;Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, Metro Grosmarket Bakırköy Alışveriş Hizmetleri Ticaret Ltd. Şti. Genel Müdürlüğü ile halen mevcut ve açılacak olan mağazaları ve bunların eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar. Ancak işbu toplu iş sözleşmesi yeni açılan mağazalarda, yeni mağazaların müşteriye açılmasından 4 ay sonra yürürlüğe girer. İşverene bağlı işyerlerinden yeni işyerlerine geçiş yapan sendika üyeleri için toplu iş sözleşmesinden doğan haklar saklıdır.

Ancak aşağıda yer alan unvanlı görevlerde çalışan ve çalışacak olanlar işbu sözleşmenin kapsamı dışındadırlar;

a) Merkez ; Direktör, Müdür, Müdür Yardımcısı, Satınalma Uzmanı, Uzman, Şef, Direktör Asistanı, Yönetici adayı (MT).

b) Mağazalar ; Satış Müdürü, İşletme Müdür Yardımcısı (Gıda, Gıda dışı), Saha Satış Müdürü, Operasyon Müdürü, İdari İşler Müdürü, Kategori Satış Müdürü, Güvenlik Müdürü, İnsan Kaynakları Sorumlusu, İşyeri Hekimi, İşletme Müdür Asistanı, Enformasyon Destek Analisti.

B) Sözleşmeden Yararlanma :

a) Sendika Üyelerinin Yararlanması: Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaya işverene bildirilme tarihini izleyen aybaşından itibaren sözleşmenin parasal haklarından yararlanırlar.

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanması: Sendika üyesi olmayan yada sendika üyeliğinden ayrılan veya çıkarılanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilirler. Bu yararlanma, imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihini izleyen aybaşından itibaren geçerlidir. Ancak toplu-iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

c) Sendika üyeleri ile sendika üyesi olmadan dayanışma aidatı ödeyerek bu toplu-iş sözleşmesinden yararlananlar dışında kalan kapsam içi işçilere bu toplu-iş sözleşmesi uygulanamaz. Aksi takdirde, işveren sözleşmeyi uyguladığı her işçi için dayanışma aidatı tutarı kadar tazminatı her ay sendikaya ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

MADDE 5 – SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ ve KAZANILMIŞ HAKLAR :

Bu sözleşme ile işçiyi ilgilendiren sair sözleşme ve düzenlemeler çeliştikleri veya aynı konuları içerdikleri takdirde bu sözleşme hükümleri uygulanır. Şu kadar ki; yasa, tüzük, yönetmelik, önceki toplu-iş sözleşmeleri ve hizmet akitlerinde yer alan veya işyeri uygulaması haline gelen ve genellik arzeden, bu toplu-iş sözleşmesi ile düzenlenmemiş işçi lehine hüküm ve uygulamalar saklıdır. İşçiye uygulanabilecek birden fazla alternatiften hangisinin işçinin lehine olduğunun tartışmalı olması halinde, aslolan sendikanın tercihidir. Her ne suretle olursa olsun sona eren bu sözleşmenin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş akdi olarak devam eder.

MADDE 6 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI :

Sözleşmenin hükümleri bu sözleşmenin amacına aykırı yorumlanamaz. Sözleşme, gerek maddelerinin açık anlamları ve gerekse özü ile bir bütündür; bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamlarını tanımlar.

MADDE 7 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK :

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

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 8 - TARAFLARIN TEMSİLİ :

Bu toplu-iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi; işvereni, Metro Grosmarket Bakırköy Alışveriş Hizmetleri Ticaret Ltd. Şti. işveren vekilleri veya işveren vekillerinin görevlendirecekleri kimseler temsil eder.

MADDE 9 -TARAFLARIN SORUMLULUKLARI :

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

b) Sendikanın Sorumlulukları; Sendika, işbu sözleşme ve mevzuattan hak ve yetkilerini iyi niyet kuralları dahilinde kullanmak, yasadışı tutum ve davranışları önlemeye çaba göstermekle yükümlüdür.

MADDE 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR :

Sendikanın Genel Yönetim Kurulu Üyeleri ile Şube Yöneticileri üyeler ile her zaman görüşebilirler. Genel Yönetim Kurulunca yazılı olarak görevlendirilenler, işveren vekili ile mutabakat sağlamak kaydıyla, üyesi ile işyerindeki çalışmayı aksatmamak kaydıyla işyeri sendika temsilcilik odasında görüşebilirler. Bu kişiler işveren vekili ile önceden yazılı mutabakat sağlamak koşulu ile, işveren vekilinin göstereceği yer ve saatte yılda en fazla iki kez üyeleri ile toplu görüşme yapabilirler.

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

MADDE 11 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ ve SENDİKAL İZİNLER :

A) Bu sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçilerle işveren arasındaki uygar ilişki ve iletişimi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikayetleri o işyerindeki işveren vekili veya yetkilendirdiği yetkili işveren temsilcisi ile görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; sendikanın, işyerleri için yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcilerine sendikal çalışmalarını yürütebilmeleri için haftada toplam olarak 6 (altı) saat ücretli izin verilir. Baştemsilci ayrıca her gün (1) bir

saat sendika temsilcilik odasında bulunur. Taraflar baştemsilci ve temsilcilerin sendikal görev için izin saatlerini ve çalışma prensiplerini önceden belirler ve ilan ederler.

B)Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri: Sendikanın yazılı başvurusu üzerine;

a) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 2 (iki) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretsiz izin verilir.

b) Sendika Disiplin Kurulları'nda görev alan üyelere 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

c) Sendika denetim kurullarında görev alan üyelere genel merkez denetim kurulu üyelerine yılda iki kez 2 (iki) tam gün, Şube denetim kurulu üyelerine yılda iki kez 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

C) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri :

a) Sendika temsilcileri ve görevlileri ile ilgili genel kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için sendikanın en geç 10 gün önceden bildirmesi halinde, genel kurul çalışmaları için Genel Merkez genel kurulunda 3 gün, şube genel kurulunda 1 gün ücretli izin verilir.

b) Sendikanın düzenleyeceği eğitim, konferans, seminer ve benzeri etkinlikler için Genel Müdürlük ve her mağaza için yılda işyeri işçi sayısının %10'u kadar gün ücretli izin verilir.

D) Yukarıdaki B ve C bentlerindeki tüm izinlerin kullanımında işyerinin çalışmasının aksatılmaması esastır.

MADDE 12 – SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ :

İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması yada sendika üyeliğini koruması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz. İşveren bu sözleşme hükümleri ile bağlı kalmak kaydı ile sendikaya üye olan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde ve diğer hususlara ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

İşveren, işyerinde çalışan sendika yada sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği mevzuat ve bu sözleşme hükümleri ile belirlenmiş çalışmalardan dolayı ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. 2821 sayılı yasanın ilgili hükümleri saklıdır.

MADDE 13 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI :

İşveren, işyerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri bir yere sendikanın yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarının asılması için pano koyar. Bu panonun anahtarı işyeri sendika baştemsilcisinde bulunur. Panoya sendikanın imza ve mührünü taşımayan, yasa dışı, ideolojik, ahlak kurallarına aykırı ve kişilik haklarına saldırı sayılabilecek ve işvereni küçük düşürücü bir belge asılamaz. Aksi takdirde sendika baştemsilcisi şahsen sorumlu olur. Sendikanın imza ve mührünü taşıyan her türlü belgenin ve sendika yayınlarının sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 14 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ :

İşveren, işbu toplu sözleşme hükümleri ile ilgili olarak yayınladığı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını işyeri sendika baştemsilcisine verir.

MADDE 15 – SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI :

İşveren, işyerlerinde sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verir. Temsilcilik odası için gerekli masa, sandalye, dolap, telefon, temel kırtasiye malzemesi gibi malzemeler işverence sağlanır. Sendika Temsilcilik Odası yalnız amaca uygun kullanılabilir ve tüm sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 16 – SENDİKAL ÖDENTİLER :

İşveren, sendika ana tüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiği aidat ile dayanışma aidatını keserek, her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 15 gün içerisinde sendikaca gösterilen banka hesabına yatırır. İşveren, kimlerden ne miktar aidat kesildiğine ilişkin ve o ay içerisinde işyerinden ayrılma, ölüm, emeklilik gibi nedenlerle iş akdi son bulan üyelerin listesini ait olduğu ayı izleyen ay içinde sendikaya gönderir.

MADDE 17 – MÜNFERİT ANLAŞMAZLIKLAR :

Üyeler bu sözleşmeden doğan şikayetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine bildirirler. İşyeri sendika temsilcisi ve/veya baştemsilci duruma göre işçinin ilgili işletme müdür yardımcısı ve/veya ilgili departman müdürü ve/veya personel müdürü ile ya da duruma göre işveren vekili ile görüşerek sorunu çözümlenemeye çalışır. Çözümlemeyen konular, baştemsilci tarafından sendikaya bildirilir.

MADDE 18 – UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZME KURULLARI :

İşyerlerinde (mağazalarda), üyelerin disiplin uygulamaları ile ilgili soruşturmalarda hazır bulunmak ve sonuçları üzerinde görüş bildirmek, iş sözleşmelerinin sona erdirilmesini karara bağlamak, İzin Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu olarak görev yapmak ve işyeri bazında Toplu-İş Sözleşmesinin uygulama ve yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıkları görüşüp Üst Kurul için öneri hazırlamak üzere, aşağıdaki koşullarda Uyuşmazlıkları Çözme Kurulları oluşturulur. Ayrıca işletmenin merkezinde de Uyuşmazlıkları Çözme Merkez Kurulu oluşturulur.

1) UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZME İŞYERİ (MAĞAZA) KURULU :

A) Kuruluşu: Kurul, her işyerinde ayrı, ayrı olmak üzere tarafların ayrı,ayrı belirleyeceği 2'şer üyeden oluşur. Taraflar yukarıdaki usulle 2'şer de yedek üye belirlerler. Kurulun asıl ve yedek üyeleri sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde karşılıklı olarak bildirilir. Taraflar 15 gün önce bildirmek koşulu ile asıl ve yedek kurul üyelerini

değiştirebilirler. Kurul'un başkanlığını işverenin belirleyeceği işveren temsilcilerinden birisi yapar.

B) Görev ve Yetkileri:

a) Sözleşmenin uygulanmasından doğan, sendika yada işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularında çözüm önerileri hazırlayıp Merkez Kurul'a önerir.

b) İzin Kurulu, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu görevini de yapar.

c) Üyelerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatıyla görüşür ve iş mevzuatı, iş sözleşmesi ve bu toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yararlanarak görüş oluşturur, suçlu bulunduğu üyeye uygun göreceği cezayı verir. Disiplin Kurulu sıfatıyla kendisine intikal eden konuda üyenin savunmasını alır, gerekirse tanık dinler, her türlü delili toplar.

d) Sözleşmedeki hükümler çerçevesinde kısmi süreli çalışmadan (part-time) tam süreli çalışmaya (full-time), tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya ve HTT çalışmasından gündüz çalışmasına geçiş konusunda üyelerden gelen yazılı başvuruları işverene iletir.

C) Çalışma Yöntemi :

a) Kurul, tarafların talebi halinde toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 10 gün içinde toplanmak üzere en geç 3 iş günü içerisinde haber vererek kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul salt çoğunluk ile toplanır. Kurul çağrıya rağmen katılmayan kurul üyesinin olması halinde, katılanlarla toplanır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır. İlk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı tarafların mutabık kalacakları bir günde yapılır. İkinci toplantıda da oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Ancak, başkanın oy üstünlüğü ile alınan kararlarda sendikanın ve/veya işçinin yasal haklarını kullanma hakkı saklı olup, sendika tarafının da katıldığı kararlara ilişkin davaları sendika izlemez, dava açmaz. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve sendika ile işverene tebliğ edilir. Kurul Kararları işverence işleme konulması ile hukuki sonuç doğurur.

c) İş Kanununun 26. Maddesindeki 6 (altı) işgünlük süre kurulun kararının işverene tebliği tarihinden itibaren başlar.

d) Sözleşmedeki hükümler çerçevesinde kısmi süreli çalışmadan (part-time) tam süreli çalışmaya (full-time), tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya ve HTT çalışmasından gündüz çalışmasına geçiş konusunda üyelerden gelen yazılı başvuruları işverene iletir.

2) UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZME MERKEZ KURULU :

A) Kuruluşu: Kurul tarafların ayrı, ayrı belirleyeceği 3'er üyeden oluşur. Taraflar yukarıdaki usulle 3'er de yedek üye belirlerler. Kurulun asıl ve yedek üyeleri sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde karşılıklı olarak bildirilir. Taraflar 15 gün önceden bildirmek koşulu ile asıl ve yedek kurul üyelerini değiştirebilirler. Kurul'un başkanlığını işverenin belirleyeceği işveren temsilcilerinden birisi yapar.

B) Görev ve Yetkileri :

Kurul, İşyeri (Mağaza) Kurullarının görev ve yetkilerine ek olarak;

a) Sözleşmenin uygulanmasından doğan, sendika yada işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.

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

c) İş sözleşmelerinin tazminatlı sona erdirilmesi konularında görüş oluşturur ve işverene sunar.

C) Çalışma Yöntemi :

a) Kurul, İşyeri (Mağaza) Kurulundan kendisine konu intikal etmesi, tarafların talebi halinde toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 10 gün içinde toplanmak üzere en geç 3 iş günü içerisinde haber vererek kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul salt çoğunluk ile toplanır. Kurul çağrıya rağmen katılmayan kurul üyesinin olması halinde katılanlarla toplanır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır. İlk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı tarafların mutabık kalacakları bir günde yapılır. İkinci toplantıda da oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Ancak, Başkan'ın oy üstünlüğü ile alınan kararlarda sendikanın ve/veya işçinin yasal haklarını kullanma hakkı saklı olup, sendika tarafının da katıldığı kararlara ilişkin davaları sendika izlemez, dava açmaz. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve sendika ile işverene tebliğ edilir. Kurul kararları işverence işleme konulması ile hukuki sonuç doğurur.

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

d) Toplu çıkarmanın söz konusu olduğu durumlarda İş Kanununun 29. maddesinin 4. fıkrasında belirtilen işlevler bu kurul tarafından yerine getirilir.

İşverenin işten çıkarmada aşağıdaki sırayı izlemesi esastır;

- 1) Deneme süresi içinde olanlar,
- 2) Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
- 3) Dosyasında birden fazla, kurul kararı ile verilmiş disiplin cezası bulunanlar,
- 4) Emekli olup işyerinde çalışmakta olanlar,
- 5) Emeklilik süresini doldurmuş olanlar,

Eşlerden ikisi de işletmede çalışıyorsa yalnız birisi işten çıkarılır.

İşyerlerindeki kurullarda görev yapan sendika üyeleri ile İşyeri Sendika Temsilcileri ve sendikanın zorunlu organlarındaki üyeleri toplu işten çıkarmaya tabi tutulmaz.

Yukarıda yazılı sırayla toplu işten çıkarılanların yeniden işe alınmalarında son işten çıkarılan önce işe alınır. Toplu çıkarmadan sonra altı ay içinde yeniden işçi alma durumu oluşursa, işten çıkarılanlara taahhütlü olarak çağrı yapılır; ancak disiplin kurulu kararıyla verilmiş disiplin cezası bulunanlara çağrı yapılmaz. Bildirim gününden başlayarak 30 gün içinde başvuran işçiye günün koşullarına uygun iş verilir.

D) İşverenin bu madde hükümlerine ve 4857 sayılı İş Yasasına uygun olmaksızın işe son verme işlemlerine karşı üyenin ve sendikanın, işten çıkarılma işleminin kendisine tebliğinden itibaren bir ay içinde, çıkarılma işleminin bu sözleşme hükümlerine ve 4857 sayılı yasaya aykırı olduğunun saptanması gerekçesi ile ilgili mahkemeye başvurma hakkı saklıdır.

Mahkemece, işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatır. Yargılama sürecinin en çok 4 aya kadar olan süresinin ücreti, eğer işçinin işten çıkış tazminatı ödenmişse, yapılmış olan ödemeden mahsup edilir ; eğer işçinin işten çıkış tazminatı ödenmemişse, derhal ödenir. İşe iadesine karar verilen işçinin işe davet edilmesi halinde, işbaşı yaptığı gün yukarıda belirtilen yargılama süresine ilişkin ücreti dışında kalan ödenmiş işten çıkış haklarını 6 ayda taksitler halinde ücretinden mahsup edilerek faizsiz olarak işverene iadesi şarttır; ancak çalışanın iş sözleşmesinin 6 aydan önce sona ermesi ve iade edilecek tutarın tamamen karşılanmamış olması halinde, işverenin işe iade tarihinden itibaren iade edilecek toplam tutara uygulanacak yasal faizi talep hakkı vardır.

3. BÖLÜM **ÇALIŞMA ESASLARI** **HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER**

MADDE 19 – İŞE ALMA ve DENEME SÜRESİ :

- a)** İşveren yeni işe alacağı işçilerin, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadıklarını kendi mevzuatına göre belirler; işin niteliğini, işçinin ücretini ve çalışma süresini işe alırken işçiye yazılı olarak bildirir.
- b)** İşveren, yeni işe almada varsa, işyerinden son 6 ay içerisinde mücbir nedenlerle işten çıkarılmış olan işçilerden (yüz kızartıcı suç işleyerek işten ayrılmış olanlar ve disiplin kurulu kararıyla işten çıkarılmış olanlar hariç) alınacak kadro için gereken nitelikleri taşıyanlara, noter aracılığı ile çağrı yapar. Çağrı adresi, işçinin çalışırken işverene bildirdiği en son adrestir. Çağrının tebellüğ tarihinden itibaren 15 gün içinde başvuran işçiler işe alınırlar. Bu yolla doldurulamayan işçi gereksinimi öncelikle aşağıda verilen, bu maddedeki yöntemler ile doldurulur.
- c)** İşveren boşalan kadro için yeni işe almada kısmi süreli çalışanlardan tam süreli çalışmaya, tam süreli çalışanlardan kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyenlerin taleplerini öncelikle değerlendirir ve uygunsuzsa yerine getirir.
- d)** İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, durumu işe girmeye elverişli çocuklarından biri veya eşine; 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere, işe alınmada uygunsuzsa öncelik tanınır.
- e)** Deneme süresi 120 gündür. Bu süre içinde gerek işçi, gerekse işveren önceden haber vermeden iş sözleşmesine son verebilirler. Bu durumda işçiye çalıştığı sürenin ücreti ödenir. Deneme süresi sonunda çalışması devam eden işçi, artık “SÜREKLİ İŞÇİ” sayılır.

MADDE 20 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI :

- a)** Sosyal güvenlik kurumunca yetkilendirilmiş sağlık kurulunca branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilen işçi, durumu ve niteliklerine uygun mevcut boş kadroya işverence atanır. Uygun kadro olmaması yada işçinin önerilen görevi kabul etmemesi halinde, üyenin İş Kanununun 24/I(a) maddesi uyarınca iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı saklıdır.
- b)** Mevzuat ile sürücü belgesi, ehliyet, ustalık belgesi, sertifika v.b. belgeleri bulunanların kullanılmasına izin verilen araçlar, bu belgelere sahip olmayanlara kullanılamaz.

c) İşçinin işi, işyeri ve aşağıda belirlenen bölümleri, işçinin rızası alınmadan, arızı haller dışında, değiştirilemez. İşyeri Kurulu kararı ile yapılan değişiklikler bunun dışındadır. Bölüm değişikliklerinin ceza mahiyetinde olmaması asıldır. Eğitimini almış olduğu mesleğini uygulamak üzere belirli bir kadroda görev yapmak için işe alınmış işçiler, rızaları dışında başka göreve daimi olarak atanamazlar. Bölümler ; 1) Satış, 2) Kasalar, 3) Saha Satış, 4) Bakım-Onarım, 5) İdari Bölümler, 6) Mal Kabul, 7) HTT (Hazırlama-Tamamlama-Temizleme)'dir.

d) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler için herhangi bir kesinti yapılmaz.

e) İşbu sözleşmenin eki "İç Yönetmelik" (Ek-1) toplu-iş sözleşmesinin eki ve tamamlayıcısıdır.

MADDE 21 – GÜNLÜK VE HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ :

Normal çalışma süresi haftada 45 saat olan işçiler tam süreli (full-time) işçidir. Tam süreli (full-time) işçiler için günlük çalışma süresi, kural olarak, bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi ile bulunur.

Haftalık çalışma süresi 30 saat ve altında olan işçiler kısmi süreli çalışan (Part-time) işçidir. Tarafların karşılıklı anlaşmaları halinde haftalık normal çalışma süresi günde 11 saati aşmamak koşulu ile haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabilir.

Haftalık 30 saatin üstünde çalıştırılan işçi tam süreli çalışan (full-time) işçi sayılır ve 45 saatlik ücret ödenir. Ancak arızı olarak 30 saatin üstünde çalışan işçi tam gün çalışan işçi sayılmaz.

İşveren bu sözleşmeye aykırı olmamak kaydıyla, işyerinin genel işe başlama, işi bırakma, ara dinlenmesi saatlerini İşyeri Sendika Baştemsilcisinin de görüşünü alarak belirler ve üç gün önceden işyerinde ilan etmek suretiyle aynı yöntemle değiştirebilir.

İşveren, işçilerin ara dinlenmelerinde kullanılmak üzere personel kafeteryasında çay makineleri ile işletme içinde işverence uygun görülecek bir yerinde su (soğutucu) cihazları bulundurur.

İşbu toplu-iş sözleşmesinin kapsamı içinde yer alan "müşteri ilişkileri elemanlarının" çalışma şekil ve şartları, işbu sözleşme hükümlerinden farklı ve bağımsız olarak işverence düzenlenir.

Vardiyanın düzenli olarak dönüşümü ve bir hafta önceden ilanı esastır. Vardiya planlarının uygulamasından doğan münferit sorunlar kasa şefi ile sendika temsilcisi arasında çözülür; bu şekilde çözümlenemeyen sorunlar hakkında TİS 18.maddesi uygulanır.

MADDE 22 - GECE ÇALIŞMASI :

İş hayatında gece saat 20.00'de başlayarak sabah 06.00'ya kadar geçen ve her halde 11 saat süren gün dönemi, gece süresidir.

a) Üyelerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.

b) Sadece gece çalıştırılmak üzere işe alınanlar ile görevi gereği gece çalışanlar bu hükümler dışındadır.

c) Hazırlama, tamamlama ve temizleme görevinde gece saat 20.00 ila 06.00 arasında çalıştırılan üyelere saat ücretinin % 10'u oranında gece çalışma tazminatı ödenir.

d) 18 yaşından küçüklere gece çalışması yaptırılamaz.

e) HTT'de 2 yılını doldurmuş olan işçilerden gündüze geçmek isteyenler, 2 yıllık performans değerlendirmesi neticesi ve işletme müdürünün onayı ile uygun münhal kadroya alınabilirler.

MADDE 23 – POSTALAR HALİNDE ÇALIŞTIRMA :

İşyerlerinde postalar halinde çalışmalar yaptırılabilir. Postalar haftalık yada sendikanın onayı ile 15'er günlük düzenlenebilir. Postalardaki değişimler 15 gün önceden bildirilir. Gece postası düzenlenmesi halinde 18 yaşından küçükler çalıştırılmaz.

MADDE 24- İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR :

Aşağıda belirtilen süreler, fiilen çalışılmamış dahi olsa, çalışılmış gibi iş süresinden sayılır.

a) Görevli olarak ve mesai saatleri dahilinde, işyerinde yada dışında işveren den iş beklemekle geçen süreler,

b) Üyenin işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler,

c) Üyenin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşta geçirdiği süreler,

d) Hastalanan üyenin muayene ve tedavi için vizite kağıdı olarak herhangi sosyal güvenlik kurumunca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşuna gidip aynı gün içinde işbaşı kağıdı olarak vizitede geçirdikleri normal çalışma sürelerine ilişkin süreler,

e) Doğum yapmış üyeye, çocuğunu emzirmesi için verilen yasal izin süreleri,

f) 4857 sayılı yasanın 66. maddesinde yer alan diğer durumlar.

MADDE 25 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR :

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

a) Üyenin uğradığı kaza yada yakalandığı hastalıktan ötürü sosyal güvenlik kurumunca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşu tarafından aynı kaza yada hastalık için verilen iş göremezlik raporunun İş Kanununun 25/I-b maddesinde öngörülen toplam süresi,

b) Kadın üyelerin 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 hakkının ve kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.),

c) Üyenin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra yada herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu işine gidemediği günlerden 4857 sayılı yasanın 31. maddesi hükümleri saklı kalmak üzere toplam 2 aylık süresi,

d) İşveren tarafından üyeye verilen diğer izinler,

e) 4857 Sayılı Yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 26 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI :

a) Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, talim, manevra ve sivil savunma eğitimlerine ilgili makamlarca çağrılan işçilerin, bu görevlerde geçen süreleri, en az bir yıl çalışmış olmak ve en çok 90 günü geçmemek şartı ile kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçiler, dönüşlerinde 2 ay içinde başvurularını durumunda, niteliklerine uygun münhal kadrolara öncelikle alınırlar.

b) Süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışan üyelerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan üye, 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. Bu durumda işbaşı çağrısından itibaren 15 gün içinde işe başlamayan üye bu hakkını kullanamaz.

c) İşveren, bu maddenin (a) bendi hükmüne aykırı davranması durumunda İş Kanununun 31. maddesinde belirtilen tazminatı öder.

MADDE 27- ÖZÜRLÜ (ENGELLİ) İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI :

Özürlü (engelli) işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

Ancak, işyerinde çalışmakta iken iş kazası sebebiyle çalışmakta olduğu işini fiilen yapamayacak durumda olan üyeyi, işveren durumuna uygun yeni bir işte çalıştırmak için imkanlar dahilinde çaba gösterir.

MADDE 28- ANALIK DURUMU :

Kadın üyelerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak, bu süreler üyenin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra, gerekirse sosyal güvenlik kurumunca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşu hekim raporuna göre artırılabılır.

İşçinin talep etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 29- ÖZÜRÜ BİLDİRME :

a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel geçerli bir özrü çıkan üye bizzat kendisi, buna olanak olmadığı takdirde en yakın aile bireyi telefonla veya başka bir araçla durumu amirine en geç iki saat içinde bildirmek 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 yapılabilir.

MADDE 30 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ :

a) Bu TİS'nin 21. maddesinde düzenlenen durumlar ayrık kalmak kaydı ile işveren vekilinin yada işletme müdür yardımcılarının talimatı ve peşin muvafakatının alınmadığı durumlarda ise üyenin muvafakatiyle haftalık 45 saatin üzerinde yapılan her türlü çalışma fazla çalışmadır.

b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.

- c) Hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine çalışma yapılır.
- d) Fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti bir saat olarak verilir.
- e) Fazla çalışmalarda üyenin çıplak saat ücreti % 100 zamlı olarak ödenir.
- f) Kendi hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan üyeye ayrıca fazla çalışma yaptırılırsa, fazla çalıştığı her saat için üyenin o günün saat ücreti % 100 fazlası ile ödenir.

MADDE 31 - HAFTA TATİLİ :

Hafta tatili kural olarak PAZAR günüdür. İşyerindeki işin niteliğinden kaynaklanan zorunluluk nedeniyle hafta tatili, haftanın diğer günleri de kullanılabilir.

Sadece gece çalışmak üzere işe alınan hazırlama, tamamlama ve temizleme görevinde çalışan üyelerin haftada ardı ardına kullanılmak üzere iki gün hafta tatili hakları vardır.

Kendi hafta tatili gününde çalıştırılan üyenin ücreti toplam 3 günlük (bir iş karşılığı olmayan 1 günlük ücret dahil) çıplak ücreti tutarındadır.

MADDE 32 - İZİNLER :

A) Yıllık Ücretli İzin: İşyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl çalışmış olan üyenin yıllık ücretli izin hakkı vardır.

İşyerine girdiği günden başlayarak (deneme süresi dahil) üyeye izin hakkının doğmasından önce işveren tarafından hak edeceği ilk yıllık izninden düşülmek üzere avans olarak yıllık izin kullanılabilir. Ancak üyenin yıllık ücretli izne hak kazanmaksızın iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, avans olarak kullandığı sürelerle ilişkin ücreti istihkakından mahsup edilir.

Hizmet süresi	1-2 yıl (dahil) olanlara	19 ,
	3-4 “ “	23 ,
	5-14 “ “	25,
	14 yıldan fazla olanlara	26 gün yıllık ücretli izin verilir.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve sosyal güvenlik kurumunca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşu raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri bölüm düzeyinde imza altına alınacak izin çizelgesi ile düzenlenir. İzin çizelgesinin oluşturulmasında mutabakat sağlanamaması halinde konu İşyeri İzin Kurulu tarafından karara bağlanır.

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, işçilere bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak izin kullanabilir.

f) Yıllık izine ayrılan işçiye, izin süresinin ücreti izine çıkmasından önce ödenir.

B) Diğer Sosyal İzinler :

- 1) Üyenin evlenmesi halinde 4 iş günü ,
- 2) Üyenin ana, baba, kardeş, eş ve çocuğunun ölümünde 4 iş günü,
- 3) Üyenin eşinin doğum yapması halinde 4 iş günü,
- 4) Üyenin çocuğunu evlendirmesi ve sünnet ettirmesi halinde 2 iş günü,
- 5) Üyenin torunu, büyükanne, büyükbaba, kayınvalide, kayınpederinin ölümü halinde 2 gün ücretli izin verilir. Yukarıda sayılan yakınlarının mağazanın bulunduğu İl merkezi dışında bulunması halinde üyeye yolun uzaklığına göre en fazla 2 güne kadar ek ücretsiz izin verilir.
- 6) Üyenin oturduğu yada kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu ana ve babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve benzeri doğal afetlere uğraması durumunda, olayın niteliğine göre bir haftaya kadar ücretli izin verilir.
- 7) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, defin işleri için işverence yeterli sayıda işçi görevlendirilir.

Yukarıdaki izinler, izin sebebi olan olayı kapsayacak şekilde verilir. Bu izinlere hak kazanabilmek için olayın üye tarafından belgelenmesi zorunludur. Belgelenmeyen olaylarda, üye özürsüz olarak işe gelmemiş sayılır.

C) Emzirme İzni: İşveren, doğum yapmış üyeye, çocuğu bir yaşını doldurana kadar fiili işbaşı tarihinden itibaren günde 1,5 saat emzirme izni vermeyi kabul eder. Üye isterse bu iznin 45 dakikasını sabah, 45 dakikasını akşam erken gitmek kaydıyla kullanabilir veya toplu olarak çalışma saatinin bitiminden önce kullanabilir. Üye isterse bu izni doğum sonrası yasal iznini takiben iş sözleşmesinin devam etmesi koşuluyla topluca kullanabilir.

D) Ücretsiz Mazeret İzni: İşveren, üyenin talebi üzerine ve işveren vekilinin uygun görmesi halinde ücretsiz izin verir.

MADDE 33 - 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.

C) 1 Mayıs işçilerin bayramıdır.

D) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan üyeye toplam 3 günlük ücreti ödenir (Bir iş karşılığı olmayan yevmiye dahildir).

E) Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri kendi hafta tatiline rastlayan işçiler o gün çalışırlarsa, o gün için bir iş karşılığı olmayan 1 günlük ücret dahil toplam 4 günlük çıplak ücreti ödenir. Ancak, 1 Ocak'ta yapılacak çalışmalarda bu hüküm uygulanmaz.

MADDE 34 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA :

1) Gözetim altına alınan işçiler gözaltı süresince ücretsiz izinli sayılırlar.

2) Tutuklanan üyeler yasal ihbar önelleri süresince ücretsiz izinli sayılırlar; bu süre sonunda iş sözleşmeleri münfesi hale gelir ve üye 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin IV. bendi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanır.

3) Tutukluluğun;

a) Kovuşturmayaya yer olmadığı,

b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması

nedenlerinden biri ile 6 ay içinde son bulması ve işçinin işe dönmeyi talep etmesi halinde boş ve uygun kadro varsa işe alınır.

4) Bu madde uyarınca ücretsiz izinli sayılan süreler, kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin hakkının hesabında kıdemden sayılmaz.

5)Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler, cezalarının ertelenmesi ya da affa uğraması halinde dahi bu madde hükmünden yararlanamazlar.

MADDE 35 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ :

1) İşbu toplu-iş sözleşmesinin imzası tarihinden itibaren, iş sözleşmelerinin bildirimli feshinde, üyenin iş sözleşmesi;

a) İş 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 3 hafta sonra,

b) İş 6 ay ile 1,5 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 5 hafta sonra,

c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 7 hafta sonra,

d) İş 3 yıl ve daha fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 9 hafta sonra

feshedilmiş olur.

2) Üye, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim önelleri içerisinde tüm haklarından yararlanır.

3) Bildirim önellerine ait ücret peşin ödenmek suretiyle ihbar tazminatı ödenerek de iş sözleşmesi taraflarca feshedilebilir.

4) İşveren tarafından noterlik kanalıyla yapılan bildirimlerde üyenin işverene bildirmiş olduğu son adresine gönderilen tebligatlar geçerli adrese yapılmış sayılırlar.

MADDE 36 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ :

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı Yasanın Geçici 6. maddesi gereğince, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı için 30 günlük yevmiesi üzerinden hesaplanarak ödenir. Üyenin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 40 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

MADDE 37- İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ:

Taraflar, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının tesis edilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklarının korunması ve geliştirilmesi konusunda tam bir mutabakat içindedirler. Uluslar arası kabul görmüş standartlar, ulusal mevzuat ve bu toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeler çerçevesinde işveren ve sendika, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ortak çalışmalar yapar. Bu çalışmalar, Uyuşmazlıkları Çözme Merkez Kurulu'nun koordinasyonunda, İşyeri Uyuşmazlıkları Çözme Kurulları kanalıyla ve gerektiğinde ilgili kuruluşlar ile işbirliği içinde yürütülür.

Uyuşmazlıkları Çözme Merkez Kurulu genel işçi sağlığı ve iş güvenliği konularını görüşmek üzere, yılda iki defa gündemli olarak toplanır; bu gündemli toplantılarda alınacak kararların oy birliği ile alınması esastır. Kurul çalışmalarını toplu iş sözleşmesinin imzasından en geç altı ay sonra hazırlanacak İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri ve Risk Analizi çerçeve belgesine göre yürütecektir. Çerçeve belge, toplu sözleşme süresi içerisinde, oybirliği ile alınacak kararlar Uyuşmazlıkları Çözme Merkez Kurulu'nda oybirliğiyle alınacak kararlar her zaman revize edilebilir ve alınacak tedbir varsa, işveren tarafından hayata geçirilir.

Kurul, ihtiyaç duyulduğuna oybirliğiyle karar vermesi halinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda uzman meslek örgütü temsilcileri, işyeri hekimleri ve akademisyenleri toplantılarına çağırarak görüş alış verişinde bulunabilir.

MADDE 38- İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ :

a) İş kazasına uğrayan üye, işveren tarafından en yakın sağlık kuruluşuna en seri araç veya ambulans ile gönderilir. Durum, işveren vekili veya temsilcisi tarafından o yerin zabıtasına ve sosyal güvenlik kurumuna yasal süresi içinde bildirilir.

b) İşyerinde meydana gelen iş kazası, zaman yitirilmeden işveren vekiline veya temsilcisine ve sendika temsilcisine bildirilir.

MADDE 39 - HASTALIK, İŞ KAZALARI VE ANALIK İSTİRAHATLARI :

Sigortalılık süresi geçici işgöremezlik ödeneği alma hakkı sağlayan üyenin hastalığı nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumundan bir defada 10 günden fazla istirahat raporu alması ya da 10 günden fazla hastanede yatması halinde, üyenin Sosyal Güvenlik Kurumundan alacağı işgöremezlik ödeneğini işverene tediye etmesi şartıyla bu süreye ilişkin ücreti en çok 6 ay boyunca işverence tam ödenir; ancak bu süreye ilişkin ücret dışındaki ikramiye ve sair haklar ödenmez. Ancak yukarıdaki istirahat süresinin iş kazasından doğması halinde bu süreye ilişkin ikramiyeler ödenir. İşveren, üyenin bu durumu suistimal ettiği düşüncesini taşıdığı takdirde, üye Disiplin Kuruluna sevk edilir.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 40 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI, BİÇİMİ VE SAAT ÜCRETİNİN TANIMI :

Üyelerin ücreti hakedilen ayı takip eden ayın ilk 5 (beş) günü içinde ödenir. Ücretler banka hesaplarına yatırılarak ödenir. İşveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını üyelere verir. Ücret ödeme günü tatil gününe geliyorsa ödeme tatilden önceki son işgünü yapılır.

Üyelere istekleri halinde her ayın 15'inde aylık ücretlerinin 1/4'ü oranında ücret avansı verilir.

Kısmi yada tam süreli çalışanların saat ücretleri, aylık ücretin 225'e bölünmesi ile bulunur.

MADDE 41 – ÜCRET ZAMLARI VE UYGULAMA ESASLARI :

A) Uygulama Esasları

Ücret zamları tam süreli çalışanların aylık ücretleri, kısmi süreli çalışanların saat ücretleri esas alınarak hesaplanır.

B) Birinci yıl ücret zamları

a) Birinci altı ay zammı (01.01.2011 – 30.06.2011) : Sözleşmenin imzası tarihinde ve 01.01.2011 tarihinde iş sözleşmesi devam eden ve sendika üyesi bulunan işçilerin 31.12.2010 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere % 6 oranında zam uygulanır.

% 6 zam oranı uygulandıktan sonra aylık ücreti brüt 820,00 TL'nin altında kalan sendika üyelerinin ücretleri brüt 820,00 TL 'ye yükseltilir; bu rakam kısmi süreli çalışanlar için 1/225 saat esasına göre uygulanır.

b) İkinci altı ay zammı (01.07.2011 – 31.12.2011) : 01.07.2011 tarihinde iş sözleşmesi devam eden sendika üyesi işçilerin 30.06.2011 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2011 tarihinden geçerli olmak üzere %5 oranında zam uygulanır.

C) İkinci yıl ücret zamları

a) Birinci altı ay zammı (01.01.2012 – 30.06.2012) : a) : İş bu toplu iş sözleşmesi uyarınca 01.01.2012 tarihinde sendika üyelerine yapılacak 1. altı aylık ücret zammı iki bölümden oluşur. 01.01.2012 tarihinde iş sözleşmesi devam eden sendika üyesi işçilerin 31.12.2011 tarihinde almakta oldukları ücretlerine, 31.12.2011 tarihindeki ücretleri esas alınarak:

aa) 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere, önce 01.07.2011 – 31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında sabit zam uygulanır;

ab) Sonra, her bir çalışan ayrı ayrı performans değerlendirme sistemi esaslarına uygun olarak değerlendirilerek performans zammı yapılır. Performans zammı, işletmeye bağlı her bir işyerinin ortalaması 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşmiş TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranının %10'u oranında olmak üzere, her bir çalışanın performansına göre değişen oranlarda, sabit zamma ilave olarak ödenir.

b) İkinci altı ay zammı (01.07.2012 – 31.12.2012) : 01.07.2012 tarihinde iş sözleşmesi devam eden sendika üyesi işçilerin 30.06.2012 tarihinde almakta oldukları ücretlerine

01.07.2012 tarihinden geçerli olmak üzere 01.01.2012 – 30.06.2012 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında zam uygulanır.

MADDE 42 - BAŞARI PRİMİ :

İşyerinde uygulanmakta olan ve bu toplu iş sözleşmesinin ekinde (Ek-2) yer alan Başarı Primi Yönetmeliği esasları dahilinde ve bu yönetmelikte yer alan kriterlere, hak kazanma ve ödeme şartlarına sadık kalınmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin kapsamı içinde yer alan ve başarı primine Yönetmelik hükümleri doğrultusunda hak kazanan Departman Müdürlerine azami 2 maaş, diğer kapsam içi çalışanlara azami 1 maaş oranında olmak üzere başarı primi, prime hak kazanılan takvim yılını izleyen Nisan ayında verilir.

İşveren ile Sendika arasında imzalanan protokol esasları uyarınca, “Saha Satış Prim Yönetmeliği” ve “Merter Mağazası Prim Yönetmeliği” hükümleri saklıdır.

MADDE 43 - TAZMİNATLAR :

a) Kasa tazminatı :Sendika üyesi Kasa Departman Müdürü ve Müdür Yardımcıları ile kasiyerlere bu görevlerde çalıştıkları her ay brüt 69,00 TL tutarında Kasa tazminatı ödenir.

01.01.2012-31.12.2012 tarihleri arasında ödenecek kasa tazminatı miktarı 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

b) İş Güçlüğü – İş Riski Tazminatı : Mağazalarda “taze”, “bakım-onarım”, “kalite güvence” ve “merkez depo” bölümlerinde çalışmakta olan sendika üyelerine bu bölümlerde çalıştıkları her ay, aylık çıplak ücretlerinin, kısmi süreli (part-time) çalışanların çıplak saat ücretlerinin, % 10’u oranında İş Güçlüğü - İş Riski tazminatı ödenir.

MADDE 44 - İKRAMIYE :

İş Sözleşmesi devam eden ve işbu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre hak kazanan üyelere yılda 120 günlük ücreti tutarında ikramiye ödenir. İkramiyeler her biri 30 günlük ücreti tutarında olmak üzere, her yıl Mart, Haziran, Eylül ve Aralık ayı ücret ödemeleri ile birlikte ödenir. İşe yeni giren ve işyerinden her ne sebeple olursa olsun ayrılan yada ücretsiz izinde olan veya işbu toplu-iş sözleşmesi hükümlerine göre ikramiye ödemesine tam olarak hak kazanmayan üyelere ve kısmi süreli çalışanlara ikramiyelerinin o bölümü çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 45 - YOLLUK :

İşin gereği olarak görevli bulunduğu ilin dışında geçici olarak görevlendirilen işçilere, işyerinde yürürlükteki esaslar uyarınca, fatura karşılığında günlük net 45,00 (TL tutarında yemek gideri ödenir. Ulaşım giderleri ve geceleme halinde ayrıca konaklama gideri, işyerinde yürürlükteki esaslar uyarınca, fatura karşılığı ödenir.

01.01.2012-31.12.2012 tarihleri arasında ödenecek yolluk miktarı 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

MADDE 46 - SOSYAL ÖDEMELER :

İşbu toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyelerine 01.01.2011 tarihinden itibaren aşağıda belirtilen sosyal yardımlar, hak kazananlara ödenir.

1- Çocuk Yardımı : Sendika üyesi işçilere her ay Devlet Memurlarına uygulanan esas ve miktarlara göre çocuk yardımı ödenir.

2- Yemek Yardımı : İşverence üyelere çalıştıkları her gün üç kaptan aşağı olmamak üzere doyurucu ve kaliteli en az 3 (üç) kap yemek verilir. Arızı hallerde yemek verilemediği yada yemek servis saatinde işi gereği işyeri dışında bulunarak işyerinde verilen yemekten yararlanamayanlara ve Ramazan ayı boyunca oruç tutacağını önceden beyan edenler ile doktor raporu ile özel yemek yemesi gereken işçilere, her gün için brüt 3,70 TL yemek yardımı ödenir.

01.01.2012-31.12.2012 tarihleri arasında ödenecek yemek yardımı miktarı 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

İşletme Müdürü / Müdür Yardımcısı ve aşçıbaşı ile İşyeri Sendika Baştemsilcisinin imzasıyla hazırlanan yemek mönüsü 15 günlük listeler halinde işçilere duyurulur.

3- Ulaşım Yardımı : İşverence tespit edilen güzergahlarda, işçilerin topluca işe geliş-gidişlerini sağlamak için servis tahsis edilir. Servis araçlarının klima ve kaloriferlerinin çalışır vaziyette, araç şoförlerinin de en az 5 yıllık deneyimli olmaları esastir.

Çalışma saatleri nedeniyle servisten yararlanamayanlara işe geliş-gidişlerinin sağlanması amacıyla ilgili güzergahtaki Belediye otobüsü gibi toplu taşıma aracı, yoksa, minibüs/dolmuş taşıma ücreti işçiye net olarak ödenir.

Servis güzergahları İşyeri Sendika Baştemsilcisinin görüşleri alınarak işverence düzenlenir.

4- Giyim Yardımı : İşveren, her yıl Mayıs ayında çalışmakta olan sendika üyesi işçilere Mayıs ayı ücretleri ile birlikte brüt 187,00 TL giyim yardımı öder.

Mayıs 2012 ayında ödenecek giyim yardımı miktarı 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

Giyim yardımı, ödeme tarihinde bir takvim yılını tamamlamış üyelere tam olarak; bir takvim yılını tam olarak doldurmamış ya da bir takvim yıllık sürede sözleşmesi askıya alınmış (ücretsiz izinli) olan veya işbu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre giyim yardımına tam olarak hak kazanmayan üyelere ve kısmi süreli çalışan üyelere, çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

5- Yakacak Yardımı : İşveren, her yıl Ağustos ayında çalışmakta olan sendika üyesi işçilere Ağustos ayı ücretleri ile birlikte brüt 448,00 TL yakacak yardımı öder.

Ağustos 2012 ayında ödenecek yakacak yardımı miktarı 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

Yakacak yardımı, ödeme tarihinde bir takvim yılını tamamlamış üyelere tam olarak; bir takvim yılını tam olarak doldurmamış yada bir takvim yıllık sürede sözleşmesi askıya alınmış (ücretsiz izinli) olan veya işbu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre yakacak yardımına tam olarak hak kazanmayan üyelere ve kısmi süreli çalışan üyelere, çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

6- Gıda Yardımı : İşveren, sendika üyesi işçilere, işe başladığı ayı izleyen aydan başlamak üzere, her ay, o ay içinde fiili çalışması olması şartıyla Metro Grosmarket'ten net 125,00 TL değerinde alışveriş yapmasını sağlar. Kısmi süreli çalışan üyeler bu yardımdan çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

01.01.2012-31.12.2012 tarihleri arasında geçerli gıda yardımı değeri, 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

7- Öğrenim Yardımı : İşveren her yıl Eylül-Kasım ayları arasında işyerinde çalışmakta olan üyelere o öğrenim yılı için öğrenim yaptığını belgelediği çocukları için;

- İlk öğrenimde 194,00 TL,

- Orta Öğrenimde 240,00TL ,

- Yüksek Öğrenimde 300,00 TL , brüt miktarlarda öğrenim yardımı yapar.

2012 yılı Eylül-Kasım ayları arasında işbu sözleşme hükümlerine göre hak kazananlara ödenecek öğrenim yardımı miktarı 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

Aynı destek öğrenim gören işçiye de yapılır.

8- Evlenme Yardımı : Evlendiğini belgeleyen üyeye, bir defaya mahsus olmak üzere brüt 373,00 TL evlenme yardımı yapılır. Kısmi süreli çalışan üyeler bu yardımdan çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar. Aynı işyerinde çalışan üyelerin evlenmesi halinde bu yardım ikisine de ayrı ayrı verilir.

01.01.2012-31.12.2012 tarihleri arasında geçerli olacak evlenme yardımı brüt miktarı, 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

9- Doğum Yardımı : Üyenin veya eşinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) brüt 165,00 TL doğum yardımı yapılır. Kısmi süreli çalışan üyeler bu yardımdan çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

01.01.2012-31.12.2012 tarihleri arasında geçerli doğum yardımı miktarı 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

10- Ölüm Yardımı : Üyenin ölümü halinde mirasçılarına brüt 1.197,00TL ; ana, baba, eş veya çocuklarının ölümü halinde üyeye brüt 337,00 TL ölüm yardımı yapılır. Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde bu yardım brüt 2.242,00TL olarak ödenir. Kısmi süreli çalışan üyeler bu yardımdan çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

Aynı olay dolayısıyla bu yardımdan istifade edecek üye adedinin birden fazla olması halinde, yardım cenazeyi kaldırdığını belgeleyene ödenir.

01.01.2012-31.12.2012 tarihleri arasında geçerli ölüm yardımı miktarları 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

11- Yıllık Ücretli İzin Harçlığı : Yıllık ücretli izne çıkan üyelere brüt 225,00 TL yıllık izin harçlığı ödenir. Kısmi süreli çalışan üyeler bu yardımdan çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

Yıllık ücretli iznin bölünerek kullanılması halinde, yıllık ücretli izin harçlığı, yıllık ücretli iznin ilk bölümünün kullanıldığı zamanda ödenir.

01.01.2012-31.12.2012 tarihleri arasında geçerli yıllık ücretli izin harçlığı miktarı 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

12- Bayram ve Yılbaşı Harçlığı : Yılbaşında (1 Ocak) ve Ramazan ve Kurban Bayramlarının arife günlerinde çalışmakta olan üyelere, yılbaşında brüt 75,00 TL , Bayramlarda brüt 187,00'şer TL Bayram – Yılbaşı harçlığı , 2 gün önceden ödenir. Kısmi süreli çalışan üyeler bu yardımlardan çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

01.01.2012-31.12.2012 tarihleri arasında geçerli Bayram - Yılbaşı harçlığı miktarları 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

13- Askerlik Yardımı : Muvazzaf Askerlik görevini yapmak üzere işyerinden ayrılan sendika üyelerine brüt 165,00 TL askerlik yardımı ödenir. Kısmi süreli çalışan üyeler bu yardımdan çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

01.01.2012-31.12.2012 tarihleri arasında geçerli askerlik yardımı miktarı 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artışı oranında artırılarak bulunur.

MADDE 47 - İŞYERİ GİYİM ELBİSELERİ ve GEREÇLERİ :

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilere yaptıkları işin niteliğine göre Ek Liste'de (Ek-3) belirtilen iş giysileri verilir. Yazlık iş giysileri Mayıs ayında, kışlık iş giysileri Ekim ayında çalışanlara dağıtılır.

MADDE 48 - ÖĞRENİM, MESLEKİ EĞİTİM, KURS VE KÜLTÜR HİZMETİ :

a) İşveren, öğrenimini sürdürmek isteyen sendika üyesi işçilere gereken kolaylığı imkanlar oranında gösterir.

b) İşveren, üyelerin meslek eğitimlerini, mesleki düzeylerini geliştirmek amacıyla fuar, kurs, seminerlere katılımın sağlanmasında sendikaya imkanlar dahilinde destek olur.

MADDE 49 - YÜRÜRLÜK ve SÜRE :

İşbu toplu iş sözleşmesi 01.01.2011 tarihidен itibaren geçerli olmak ve 31.12.2012 günü akşamına kadar yürürlükte kalmak üzere 29.06.2011 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirimine gerek olmaksızın son bulur.

GEÇİCİ MADDE 1 :

İşveren, iş bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki aylara ilişkin sendika aidat farklarını, Haziran 2011 ayı ücretleriyle beraber ödenecek birikmiş toplu sözleşme farklarından keserek, kesinti listesi ile birlikte sendikaya gönderir.

GEÇİCİ MADDE 2 :

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işyerinden muvazzaf askerlik görevi nedeniyle ayrılmış olan sendika üyesi işçilere 46. maddenin 13. bendindeki askerlik yardımı ödenir.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

Kubilay Özerkan
Genel Müdür

Figen Alkan KAYA

Orhan KOZAN
Mağaza Operasyon Grup Müdürü

Av.Semra BARLASS

ONUR TANIKLARI

Tayfun GÖRGÜN,
DİSK Genel Başkan Vekili

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Metin EBETÜRK
Genel Başkan

Celal UYAR
Genel Sekreter

Engin SEZGİN
Toplu Sözleşme Daire Başkanı

Nesimi TURGUT
Mali İşler Daire Başkanı

Hüseyin KAŞIF
Örgütlenme Daire Başkanı

Mustafa AĞUŞ
İstanbul Şube Başkanı

Tahsin OSAN
Ankara Şube Başkanı

Müfit EREŞ
İzmir Şube Başkanı

Metin ÖZBOZ
Antalya Şube Başkanı

Turgut ÇİVİ
İstanbul Şube Sekreteri

Murat BOZBEYOĞLU
Ankara Şube Sekreteri

Ayhan HANCI
İstanbul Şube Yöneticisi

Sabit AKKUŐ
Ankara Şube Yöneticisi
Etlik Baştemsilcisi

OlcaY YILDIRIM
Antalya Şube Yöneticisi

Gürsel DOĞAN
Güneşli Baştemsilcisi

Cenk ERDEN
B.Çekmece Baştemsilcisi

Satılmış YILMAZ
Kozyatağı Baştemsilcisi

Kerem YILDIRIM
Pendik Baştemsilcisi

Hasan KORKMAZ
Bursa Osmangazi Baştemsilcisi

Recep ÇALIŐKAN
Bursa Nilüfer Baştemsilcisi

Emrah YÜKSEL
İzmit Baştemsilcisi

Serdal AYTEKİN
Mamak Baştemsilcisi

Hasan DEMİR
Batıkent Temsilcisi

Cesur YAPICI
Gaziantep Baştemsilcisi

Nevzat BIKMAZ
Adana Baştemsilcisi

Cihan ÇAKIR
Konya Baştemsilcisi

Berrin AKA
Bodrum Baştemsilcisi

Sevdane TMKL
İzmir Gaziemir Temsilcisi

Cumhur MERCİMEK
İzmir Çiğli Baştemsilcisi

Sedat AKMAN
Antalya Temsilcisi

Mehmet RS
Alanya Temsilcisi

EK-3**1. İŞYERİ GİYİM ELBİSELERİ VE GEREÇLERİ****2.**

<u>Kadro</u>	<u>Süre/Miat</u>	<u>İş Kıyafetleri</u>
Müşteri Girişi/Kasa	1 yıl	2 gömlek (Kışlık) hırka
	1 yıl	2 gömlek (Yazlık)
	1 yıl	1 fular
	1 yıl	1 pantolon (Yazlık)
	1 yıl	1 pantolon (Kışlık)
	1 yıl	1 ceket (m.girişi)
	1 yıl	1 hırka (kasalar)
	2 yıl	1 anorak yelek (kasalar)
Bakım- Onarım	1 yıl	2 tulum (Kışlık)
	1 yıl	2 tulum (Yazlık)
	2 yıl	1 kaban (Kışlık)
	1 yıl	1 yağmurluk
	2 yıl	1 çift çelik maskerotlu bot, 1 çift çelik maskerotlu ayakkabı
	2 yıl	1 anorak yelek
Restaurant/Kantin	6 ay	1 takım beyaz ceket önlük
	3 ay	1 askılı önlük
	6 ay	1 kep
	6 ay	2 iş pantolonu
	6 ay	1 sabo terlik
	1 yıl	1 lastik çizme
	1 yıl	1 muşamba önlük
Soğuk Havada Çalışan Elemanlar a)Mal Kabul	1 yıl	1 çift ayakkabı (Kışlık)
	1 yıl	2 önlük
	1 yıl	2 T-shirt
	2 yıl	1 anorak yelek
	1 yıl	1 kaban (Kışlık) (rampada çalışanlar)

b)Taze Bölümler	1 yıl 2 yıl 1 yıl 1 yıl 1 yıl	1 çift bot 1 anorak yelek 2 yün fanila, 1 yün içlik 1 çift balıkçı çizme 2 balık takımı
Son Kontrol	2yıl 1 yıl 1 yıl 1 yıl 1 yıl 1 yıl 1 yıl	1 anorak yelek 1 pantolon (Kışlık) 1 pantolon (Yazlık) 1 kaban (Kışlık) 2 gömlek (Yazlık) 1 hırka 2 yün fanila (Kışlık)
Toptan Mal Sevkiyat Depo Elemanları	1 yıl 1 yıl 1 yıl 1 yıl 2 yıl	1 çift ayakkabı (Kışlık) 2 adet T-shirt 2 adet yün fanila ve 1 yün içlik 1 anorak yelek 1 adet kaban