

**DEVİRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU (DİSK)**  
**ile**  
**SOSYAL-İŞ SENDİKASI**  
**ARASINDA BAĞITLANAN**  
**01.01.2021 – 31.12.2022 YÜRÜRLÜK SÜRELİ**  
**6. DÖNEM**  
**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**I.BÖLÜM**  
**GENEL HÜKÜMLER**

**MADDE 1 - TARAFLAR ve TANIMLAR**

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları **TÜRKİYE DEVİRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU (DİSK)**(Dikilitaş Mah. Eren sok. No: 4 Beşiktaş/İSTANBUL) ile **SOSYAL-İŞ Sendikası**(Ziya Gökalp Cad. No: 36/16 Kızılay/ANKARA)'dır.

Bu toplu iş sözleşmesinde:

1. Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası, (**SENDİKA**) veya (**SOSYAL-İŞ**) olarak,
2. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (**DİSK**) olarak,
3. DİSK Yönetim Kurulu adına hareket eden ve/veya işyerinin yönetiminde görev alan kimseler, (**DİSK VEKİLİ**) olarak,
4. Sosyal-İş üyesi işçiler, (**İŞÇİ**) olarak,
5. Başka bir sendika üyesi olsun olmasın, yukarıdaki bent kapsamında olmayan işçiler, (**SENDİKASIZ İŞÇİ**) olarak,
6. Bu toplu iş sözleşmesinin -Madde 2/1'deki- kapsamında bulunan yerler (**İŞYERİ**) olarak,
7. Sendika ve DİSK birlikte, (**TARAFLAR**) olarak,
8. Bu toplu iş sözleşmesi, (**SÖZLEŞME**) veya (**TİS**) olarak kabul ve ifade edilmiştir.

**MADDE 2 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI**

Bu Sözleşme:

1. Yer olarak, DEVİRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU bünyesinde şu anda kurulu ve sözleşme süresi içinde kurulacak olan; yönetsel, ekonomik, teknik veya hukuksal yönden işverene bağlı tüm işyerleri ile bunların eklenti ve araçlarını,
2. Kişi olarak, işyerinde çalışan (SOSYAL-İŞ) Sendikası üyelerini kapsar.

## **MADDE 3 - SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA KOŞULLARI**

### **I. Üye olanların yararlanmaları:**

1. Toplu iş sözleşmesinden Sosyal-İş üyeleri yararlanırlar.
2. Sendikaya üye olan işçilerin, üyelik tarihleri işverene yazılı olarak bildirilir. Bu işçilerden:
  - a) Sözleşmenin imzalanması tarihinde Sendikaya üye bulunanlar, yürürlük tarihinden,
  - b) Sözleşmenin imzalanmasından sonra üye olanlar, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar.
3. Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte iş akdi sona eren işçilerle ölen işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlarından, çalıştıkları süre kadar, aynen diğer işçiler gibi yararlanırlar.

### **II. Üye olmayanların yararlanmaları:**

Sendikaya üye olmayan işçiler (üyelikleri herhangi bir nedenle sona erenler dahil), sözleşmeden ancak dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilirler.

Bu yararlanma, talep tarihinden itibaren geçerlidir. Şu kadar ki; sözleşmenin imzalanmasından önceki talepler hükümsüzdür.

## **MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN AMACI**

Sözleşmenin amacı; işçilerin ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerini yükseltmek, onların insan onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun bir yaşam düzeyine ulaşmalarını sağlamak, işyerinde verimliliği artırmak, işçilerin işin yönetiminde söz ve karar sahibi olmalarını sağlamak ve yönetme yeteneklerini geliştirmek, işçi-işveren arasında doğabilecek uyuşmazlıkları karşılıklı iyiniyet ve güven ortamı içinde ve bu sözleşmede belirlenen yollarla çözümleyerek iş barışını egemen kılmaktır.

Taraflar; işçinin, üretimin temeli olduğunun bilinci içinde; uluslararası antlaşmalar ve sözleşmeler ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kararlarına dayalı "Sendika Hakkı", "Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı"nı sahiplenerek, bu temel hak ve özgürlükleri çağdaş ve demokratik dünyadaki uygulamalarının öz ve düzeyine kavuşturmayı,

Vazgeçilemeyecek ve ilkelerinden ödün verilemeyecek yönetim şeklinin; insan haklarına saygılı, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti nitelikleri ile Cumhuriyet olduğunun bilincini taşıyarak, her türlü baskı ve zor yöntemlerine karşı mücadele etmeyi, temel ilke sayarlar.

## **MADDE 5 - SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI**

Sözleşmenin hükümleri, amaca aykırı ve işçi aleyhine yorumlanamaz. Sözleşme, gerek maddelerinin açık anlamları ve gerekse özü ile bir bütündür; bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamlarını tamamlar.

Taraflar, sözleşmenin uygulanmasından doğan anlaşmazlıkları bizzat veya görevlendirecekleri temsilcileri aracılığı ile ortaklaşa çözümler ve sonuç bir tutanakla tespit edilir.

## **MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ ve KAZANILMIŞ HAKLAR**

Bu sözleşme ile işçiyi ilgilendiren sair sözleşme ve düzenlemeler çeliştikleri veya aynı konuları içerdikleri takdirde sözleşme hükümleri uygulanır. Şu kadar ki; yasa, tüzük, yönetmelik, önceki toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitlerinde yer alan veya işyeri uygulaması haline gelen, işçi lehine hüküm ve uygulamalar saklıdır. İşçiye uygulanabilecek birden fazla alternatiften hangisinin işçinin lehine olduğunun tartışmalı olması halinde, asıl olan Sendikanın tercihidir.

Her ne suretle olursa olsun sona eren bu sözleşmenin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş akdi olarak devam eder.

## **MADDE 7 - SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ**

1. İşveren, bu sözleşmenin hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı olarak sendikasız işçilere uygulayamaz.

2. İşveren, sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan sendikasız işçilere, ne şekilde adlandırılırsa adlandırılısın (ücret zammı, amir takdir zammı, pozisyon değişikliği, ödül vs.) nakdi, aynı veya başka herhangi bir hak sağlama gereği duyarsa durumu yazılı olarak Sendika Genel Merkezine bildirir. Sendika tarafından öneri olumlu karşılanırsa işverence bu doğrultuda işlem yapılır; aksi halde bu hak ve yararlar sağlanamaz.

Sendikanın onayı olmadan sendikasız işçilere sağlanacak hak ve yararlar, Sosyal-İş üyesi işçilere de, bu sözleşme ile sağlanan hak ve yararlar ek olarak aynen uygulanır.

## **II. BÖLÜM SENDİKAL ÇALIŞMA ve GÜVENCELER**

## **MADDE 8 - SENDİKA YÖNETİCİ ve TEMSİLCİLERİNE SENDİKAL ÇALIŞMALARI KONUSUNDA YARDIMCI OLMAK**

İşveren, sendikal çalışmaları konusunda Sendika yöneticilerine ve temsilcilerine her türlü kolaylığı gösterir. Bu cümleden olmak üzere;

1. Sendika yöneticileri ve işyeri temsilcileri, Sendikayı veya işçiyi ilgilendiren konularda, gerektiğinde işveren ya da işveren vekili ile doğrudan doğruya ilişki kurarlar. Bu ilişki, ihtiyacın gereğine göre, çalışma saatleri içinde veya dışında olabilir.

2. Sendika yetkilileri, sendikasız işçilerle ve üyeleriyle her zaman görüşme yapabilirler.

3. Sendika, gerekli gördüğü takdirde üyeleriyle, önceden işverenden onay almak koşuluyla, işyerinin salon veya uygun bir yerinde toplantı yapabilir. Bu toplantılar çalışma saatleri içinde ya da dışında yapılabilir.

4. İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin belge ve kayıtlarını saklayabilmesi ve sendikal çalışmalarını sürdürebilmesi amacıyla, DİSK Genel Merkezi binasında ihtiyaca elverişli bir temsilcilik odası tahsis eder ve yeterli araç-gereçle (masa, sandalye, bilgisayar, yazıcı vb.) donatır.

## **MADDE 9 - SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ - GEREÇ ve DUYURU PANOLARI**

Sendika; eğitim semineri, kurs, konferans vb. çalışmalar için işyerinin salon, araç ve gereçlerinden, işverenden önceden onay almak koşulu ile ücretsiz yararlanır. İşveren, salon ve malzemelerin ihtiyacı karşılayacak düzeyde olmasına özen gösterir.

İşveren, Sendika duyuru ve bildirimlerinin asılması için işyerinde tüm işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde bir duyuru panosu bulundurur.

## **MADDE 10 - SENDİKAL İZİNLER**

1. Sendikanın işyerinde çalışan yöneticilerine ve işyeri sendika temsilcilerine sendikal görevlerini yürütebilmeleri için,

a) İşyerindeki etkinlikleri için günlük 2 saat,

b) İşyeri dışındaki sendikal etkinlikleri için bir tam yıl içinde 52 iş günü, (Bu izin sendikanın işverene yazılı bildirim koşuluyla kullanılabilir)

2. Konfederasyon, Sendika ve Şube Genel Kurullarına katılacak delegelere yolda geçen süreler hariç kongre süresince,

3. Delege seçimleri ile temsilci seçimleri için bütün işçilere seçim süresince, sendikal izin verilir.

Bu izinlerdeki süreler işçilerin kıdemine dahil olup, ayrıca işçilerin yıllık izin, yevmiye ve sosyal haklarından hiçbir eksiltme yada kesinti yapılamaz. Bu izinler prensip olarak her defasında 10 günden fazla olamaz.

## **MADDE 11 - EĞİTİM İZİNLERİ**

Temel Eğitim, Sendikal Eğitim, Mesleki ve Toplumsal Eğitimi kapsayan Genel Eğitime ilişkin olarak Sendikaca hazırlanan programların uygulanması bakımından:

1. Sendikanın işyerinde veya işyeri dışında düzenleyeceği eğitim programlarına katılacak işçilere 15 iş günü (Bu eğitimlere katılacak işçilerin sayısı işyerindeki işleri aksatmayacak şekilde belirlenir).

2. Yurt dışı inceleme gezileri için yılda 3 işçiye 20 iş günü, ücretli ve kıdeme sayılan eğitim izni verilir.

Bu izinler yıllık izinden indirilemez ve bu günler için işçilerin yevmiye ve sosyal haklarından hiçbir kesinti yapılamaz. Bu izinler toplu olarak kullanılabilmesi gibi, bölünerek de kullanılabilir.

## **MADDE 12 - SENDİKA ve KONFEDERASYON YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ**

1. Sendika veya bağlı bulunduğu konfederasyonun yöneticiliğinde görev aldığı için kendi isteği ile işyerinden ayrılan işçilerin hizmet akitleri askıya alınır. Bu görevliler, görevlerinin (seçime girmemek, seçilememek veya kendi istekleriyle çekilmek sureti ile) son bulması üzerine, üç ay içinde işe alınmalarını istedikleri takdirde işveren, istek tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri emsallerine uygun koşullarla eski işlerine almak zorundadır. Bu durumda, işçinin eski kıdem hakları ve sözleşmelerle emsallerine sağlanmış tüm haklar saklıdır.

Görevleri sona erdiğinde işyerine geri dönme talebine rağmen bir ay içinde işe alınmayanlara, emsallerinin talep tarihindeki ücretleri tutarında boşa geçen süreye ait ücretleri ödenir. Bu ödeme işçi işe başlatılıncaya kadar devam eder.

2. Sendika veya Konfederasyon yöneticiliğine veya Disiplin ve Denetim Kurulu üyeliğine seçildikleri halde işyerlerinde çalışmaya devam eden işçiler; işten çıkarılamaz, rızaları dışında işleri ve işyerleri değiştirilemez ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde, ilgili işçiye 24 aylık brüt ücreti tutarında net tazminat ödenir.

### **MADDE 13 - SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ**

Sendika Baştemsilcisi ve temsilcileri ile Sendika Anatüzüğü ve sözleşme uyarınca işyerinde kurulan kurulların üyeleri, işten çıkarılamaz, işleri ve işyerleri değiştirilemez ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde, ilgili işçiye 24 aylık brüt ücreti tutarında net tazminat ödenir.

Hüküm, işten çıkarma şeklinde ihlal edilmiş ve temsilci işe iade kararı almış ise, boşta geçen süreye ait ücreti ve diğer haklarının yanısıra bunların 2 katı tutarında tazminat da ayrıca ödenir.

Yasalardan, hizmet akitlerinden ve toplu sözleşmelerden doğan bütün haklar saklıdır.

Sendikanın işyeri sendika temsilcisi ve çeşitli kurullarda görev alan diğer sendika temsilcilerini belirleme yetkisi, bir sonraki dönem için yetki belgesi alınıncaya kadar devam eder.

### **MADDE 14 - SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ**

İşçiler; Sendikaya üye olmaları, Sendikanın veya bağlı bulunduğu konfederasyonların etkinliklerine katılmaları DİSK tarafından desteklenir.

Keza işveren, Sendikaya üye olan işçilerle sendikasız işçiler arasında; işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleksi ilerlemesinde, ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal haklarında, disiplin hükümlerinin ve diğer konulara ilişkin hükümlerin uygulanmasında ya da çalıştırmaya son verilmesi konusunda herhangi bir ayırım yapamaz (Sözleşme ile işçiye sağlanan her türlü haklar bu ayırım yasağının dışındadır).

İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde, ilgili işçiye 24 aylık brüt ücreti tutarında net tazminat ödenir.

Yasalardan, hizmet akitlerinden ve toplu sözleşmelerden doğan bütün haklar saklıdır.

### **MADDE 15 - SENDİKAL ÖDENTİLER**

İşveren, Sendika Anatüzüğü hükümlerine uygun olarak Sendikanın bildirdiği üyelerinden kesilecek üyelik ödentileri ile dayanışma ödentilerini ilgililerin ücretlerinden keserek Sendikanın göstereceği banka hesabına yatırır. Bu işlemin aksamadan yürümesi bakımından:

1. Sendika, en geç her ayın sonunda üyelik ve dayanışma ödentisi ödeyecek işçilerin listesini işverene yazılı olarak bildirir. Bu bildirim yapılmaması halinde önceki liste aynen geçerli kabul edilir.

2. İşveren, bu listeye uygun olarak, takip eden ilk ücretlerden gerekli kesintileri yapar ve en geç tahakkuk tarihini takip eden 30 gün içinde Sendikanın banka hesabına yatırır.

İşveren, yine 7 gün içinde kesinti yapılan işçileri ve kesinti miktarlarını gösterir onaylı bir listeyi

Sendika Genel Merkezine gönderir. Liste gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.

3. İşveren, bu işlemler için Sendikadan herhangi bir ücret ve masraf talep edemez.

### **MADDE 16 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ**

İşveren, Sendikanın yazılı istemi halinde, işyerinde çalışan bütün işçilerin isim listelerini, mevcut belgelere dayanarak ve işveren veya işveren vekillerince onaylanmış olarak bir hafta içinde Sendikaya verir.

Sendika üyesi olup, ölen, emekli olan, işten çıkarılan veya kendi isteği ile ayrılan işçilerin onaylı isim listeleri de, en geç her ayın sonunda, Sendikanın istemine gerek olmaksızın düzenli olarak Sendikaya gönderilir.

### **MADDE 17 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ**

Sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçiyle işveren arasındaki diyaloğu koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikâyetleri o birim veya işyerindeki en yetkili işveren vekili/temsilcisi ile görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve yasalarla sözleşmenin kendilerine yüklediği diğer görevleri yapmak üzere, Sendikaca işyerinde çalışan üyeleri arasından (1) kişi işyeri sendika temsilcisi olarak belirlenir ve ismi işverene bildirilir.

## **III. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI**

### **MADDE 18 - İŞYERİ KURULU VE ÇALIŞMAYÖNTEMİ**

İşyerinde aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmek üzere İşyeri Kurulu oluşturulur.

Kurul, 2 işveren ve 2 Sendika temsilcisinin katılımı ile 4 üyeden oluşur. Üyeler kendi aralarında bir başkan seçerler.

İşyeri Kurulu, ayda bir defa olağan, iki üyenin istemi halinde de olağanüstü olarak toplanır.

İşyeri Kurulu kararlarını oyçokluğu ile alır. Oyların eşit olması halinde Başkanın oyu iki oy sayılır.

### **MADDE 19 - İŞYERİ KURULUNUN GÖREVLERİ**

a) İşyeri Kurulu bir istişare, dayanışma ve uyuşmazlıkların çözüm kurulusudur.

b) Kurul, sözleşmenin imzalanmasından sonra en geç 2 ay içinde aşağıda belirlenen konularda görevlerini yerine getirmek üzere, çalışma esaslarını belirler ve bunu işyerlerinde duyurur.

1. DİSK'in amaçları doğrultusunda daire ve birim çalışmalarının etkinleştirilmesi için gerekli ihtiyaçların belirlenmesi.

2. İşçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için gerekli önlemlerin tespit edilmesi.

3. İşçilerin işverenle ve çalışma arkadaşlarıyla yaşadıkları sorunlarla ilgili şikâyetlerinin ele alınması.

4. Tüm bu konularda oluşturulan görüşlerin DİSK Genel Sekreterliği'ne bildirilmesi.

## **MADDE 20 - İŞE ALMADA YÖNTEM**

1. Sözleşme kapsamındaki işçiler unvansız çalıştırılmaz.

2. İşe almada:

- a) Daha önce 4857 sayılı İş Yasasının 29. maddesine göre topluca işten çıkarılanlara,
- b) İşyerinde herhangi bir iş kazası sonucu ölen veya malul kalıp işten ayrılan işçinin ailesine bakmak zorunda kalanlara talepleri halinde işe almada öncelik tanınır,
- c) Hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olup da, iyileşmesini izleyen 3 ay içinde başvurulara,
- d) 4857 sayılı Yasanın 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde, evvelce işyerinde çalışmış olanlara,
- e) Evvelce belirli süreli hizmet akdi ile çalışmış olup, belirli süresinin dolması nedeniyle işi sona erenlere (ihtiyaç duyulan kadronun niteliklerine uygun olması halinde),
- f) Evvelce çalışmış olan işçilerden, geçerli özürleri nedeniyle işyerinden ayrılmış olanlara, öncelik tanınır.

## **MADDE 21 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN YENİDEN İŞE ALINMASI**

1. Muvazzaf askerlik ödevi dışında, manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan ya da herhangi bir yasadan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçi görevi boyunca ücretli izinli sayılır. Eğer bu görev nedeniyle işçiye ayrıca bir ücret ödeniyorsa işveren işçinin işyerinde aldığı ücretin eksik kalan kısmını öder.

2. Muvazzaf askerlik ödevini yapmak üzere kıdem tazminatını almadan işinden ayrılan işçiler, askerlikleri süresince kadroları saklı kalarak ücretsiz izinli sayılırlar. Bu işçilerden; askerlik ödevinin bitiminden itibaren 3 ay içinde işe dönmek üzere başvuranlar, o andaki haklarla eski işlerine başlatılırlar. Bu süre içerisinde işe dönmek için başvurup işlerine başlatılmayan işçilere o andaki haklar ve kıdem tazminatlarının dışında, 12 aylık ücretleri tutarında tazminat ödenir. İşe dönmek istemeyenler ise, yine o andaki haklarla kıdem tazminatlarını alırlar ve hizmet akitleri feshedilir.

3. Herhangi bir kanuni veya askeri ödev için işyerinden ayrılan işçilere, işyerinden ayrılacağı tarihten 7 gün önce net 1.161,90 TL yol parası ödenir.

## **MADDE 22 – HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ**

İşyerinde normal çalışma süresi, haftada 5 gün, günde 8 saat olmak üzere toplam haftada 40 saattir. Tamgün çalışma süresinin arasında en az 1 saat yemek ve dinlenme izni verilir.

## **MADDE 23 - İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ**

İşveren, iş akdi feshedilecek işçiye her durumda haklı ve geçerli bir neden göstermek ve bu nedeni yetkili kurullar (İşyeri Kurulu) ve ihtilaf halinde mahkeme, özel hakem vb. merciiler önünde ispatlamakla yükümlüdür. Şu kadar ki; ırk, din, siyasi görüş, cinsiyet, mezhep, sendikal faaliyetler gibi nedenler haklı neden sayılmaz ve bu nedenlerle işçinin iş akdi feshedilemez. İşyeri Kurulunda görüşülmeyen işten çıkarmalar haksız fesih sayılır.

İşverenin işçi çıkarma hakkını hatalı kullandığı veya sözleşme hükümlerine uymadığı saptanırsa, işçi, açıkta geçen sürelerle ilişkin ücret ve diğer hakları derhal ödenerek işe başlatılır. Buna uyulmadığı takdirde, işveren, işçiye yasal tazminatın dışında bir yıllık ücreti tutarında tazminat öder.

## **MADDE 24 - GÖZALTINA ALINMA-TUTUKLULUK-MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH ve TEKRAR İŞE ALMA**

1. Gözaltına alınan işçiler gözaltında tutuldukları sürece ücretli izinli sayılırlar.
2. İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı takdirde, 12 ay süreyle iş akdi feshedilemez; bu süre içinde işçi ücretsiz izinli sayılır.
3. İş akdinin feshedilemediği 12 aylık süre dolmadan cezasını tamamlayan, cezası ertelenen, paraya çevrilen, affa uğrayan veya tahliye edilen işçi (yüz kızartıcı suç işlememiş olmak kaydıyla), 1 ay içinde başvurması halinde derhal işe başlatılır.
4. İş akdinin feshedilemediği 12 aylık süre geçse bile; kovuşturmayaya yer olmadığı, son soruşturmanın açılmasına gerek olmadığı, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması ya da işçinin beraat etmesi durumunda işçi, 1 ay içinde başvurması halinde emsallerinin hakları ile ve boşta geçen süredeki hakları ödenerek eski işine başlatılır (Bu halde işçinin eski kıdem hakları saklıdır.) Bu durumdaki işçiye, yeniden işe alınmadığı takdirde, yasalardan ve sözleşmeden doğan tüm hakları saklı kalmak koşuluyla 24 aylık ücreti tutarında tazminat ödenir.
5. Görevleri sırasında trafik ve iş kazası yapan işçilerin tutuklanmaları halinde, (180) gün için günlük ücretlerinin 2/3'ü sosyal yardım olarak ödenir. DİSK'in eylem ve etkinliklerinde yaptıkları görevler nedeniyle gözaltına alınan veya tutuklanan işçiler ücretli izinli sayılır.

## **MADDE 25 - YENİ İŞ ARAMA İZNİ**

Gerek işçinin gerekse işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda, işveren işçiye bildirim öneli sırasında ve çalışma saatleri içinde, günde 4 saat yeni iş arama izni verir.

İşçi isterse, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla, iş arama iznini topluca kullanabilir.

## **MADDE 26 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ**

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

Bildirim öneli tutarı peşin olarak uygulanır.

### **ÇALIŞMA SÜRESİ İHBAR SÜRESİ**

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

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



## **MADDE 27 - KIDEM TAZMİNATI**

İşverence işçiye, İş Yasasında belirtilen hallerde her kıdem yılı için 45 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir (Tam yıldan artan veya 1 yıldan eksik süreler için kıstalyevm usulü uygulanır).

Şu kadar ki; işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi halinde yasal mirasçılarında kıdem tazminatından başka, bu tazminatın 2 katı tutarında “ölüm tazminatı” ayrıca ödenir.

Mirasçılarında, diğer yasal hükümlerden doğan tazminat talep hakları saklıdır.

## **MADDE 28 - GECE ÇALIŞMASI ve ÜCRETİ**

Filen gece çalışması yapan işçilere bu süreler için günlük ücretleri %25 zamlı ödenir.

## **IV. BÖLÜM ÜCRETLER ve SOSYAL YARDIMLAR**

### **MADDE 29 - GÜNLÜK ÜCRET - AYLIK ÜCRET**

**Günlük Ücret;** İşçinin, her türlü tazminat, prim, ikramiye, sosyal yardım vb. yan ödemeler hariç esas işi karşılığında bir gün için aldığı ücrettir.

**Aylık Ücret;** İşçinin yevmiyeleri ve kıdem zammı dâhil, aylık sosyal yardım ödemeleri hariç olmak üzere 1 ay için aldığı ücrettir.

**Kısmi Süreli Ücret:** Haftalık çalışma süresi 30 saat ve altında olan işçiler kısmi süreli işçilerdir.(Part-Time) bu işçilerin çalıştığı süreler kadar aldığı ücret kısmi süreli ücrettir.

### **MADDE 30 - ÜCRET ZAMMI**

#### **a) Birinci yıl ücret zammı**

Sözleşme kapsamındaki Müdür pozisyonunda olan işçilerin 31.12.2020 tarihindeki ücretlerine % 20 oranında zam uygulanır.

Sözleşme kapsamındaki diğer pozisyonlarda olan işçilerin ise 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları net ücretleri 2.600,00 TL'nin altında olanların ücretleri net 2.600,00 TL'ye yükseltilir. Bu yükseltmeden sonra net ücretlerine 01.01.2021 tarihinden itibaren % 23 oranında zam uygulanır.

#### **b) İkinci yıl ücret zammı**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2021 tarihinde almakta oldukları net ücretlerine 01.01.2022 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 2022 yılı için açıklanan asgari ücret artış oranı miktarında zam uygulanır.

**c) İkinci yıl ücret zammı için gerçekleşen zam oranı, paraya karşılık gelen bütün ödemeler için de geçerlidir.**

**d) Kısmi süreli çalışan işçiler (Part-time) çalıştığı süreler kadar (kıstalyevm yapılarak) paraya karşılık gelen bütün ödemelerden yararlanır.**

### **MADDE 31 - İKRAMIYE**

İşçilere, yılda 30'ar günlük ücretleri tutarında 4 ikramiye verilir. Bu ikramiyeler 12 aya bölünerek eşit şekilde ödenir.

### **MADDE 32 - GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ**

Geçici görevle il sınırları dışına gönderilen işçilere, bu görevde oldukları her gün için(günübirlik gidip dönülmesi durumu hariç olmak üzere) 133,71 TL geçici görev ödeneği verilir. Bu görevlerde yemek, barınma ve ulaşım giderleri belgelendirilmek karşılığı ile yine işveren tarafından karşılanır.

### **MADDE 33 - YEMEK YARDIMI**

İşçilere her ay net 843,19 TL yemek yardımı ödenir.

### **MADDE 34 - YOL YARDIMI**

İşçilere her ay net 614,45 TL yol yardımı ödenir.

### **MADDE 35 – ÖĞRENİM YARDIMI**

İşçilere her yıl en geç 15 Eylül tarihinde;

Kreş, Anasınıfı, Anaokulu ve İlköğretimde okuyan her çocuk için net 668,56 TL

Lise ve dengi okullarda okuyan her çocuk için net 935,98 TL

Yükseköğrenim gören her çocuk veya kendisi için net 1.871,96 TL öğrenim yardımı yapılır.

Bu yardımlar iki çocuğa kadar ve eşlerden ikisinin de işyerinde çalışıyor olması durumunda da yalnızca birisine ödenir. Bu ödeme işyerinde çalışan sendikalı tüm işçilere eşit biçimde uygulanır.

### **MADDE 36 - YAKACAK YARDIMI**

İşçilere, her yıl net 1.116,36 TL yakacak yardımı yapılır. Bu yardım 12 eşit parçaya bölünerek her ay uygulanır.

### **MADDE 37 – BAYRAM ÖDENEĞİ**

Ramazan ve Kurban bayramlarında halen işyerinde çalışmakta olan üyelere 3 gün önceden ödenmek üzere net 668,56' ar TL bayram ödemesi yapılır.

Bu ödeme işyerinde çalışan sendikalı tüm işçilere eşit biçimde uygulanır.

### **MADDE 38 - GİYİM ve KORUYUCU EŞYA YARDIMI**

İşçilere, İşyeri Kurulu'nun belirlediği esas, miktar ve nitelikte giyim ve koruyucu eşya yardımı yapılır.

### **MADDE 39 - HASTALIK YARDIMI**

İşçilerin hasta olmaları nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan aldığı geçici iş göremezlik ödeneği, işveren vizesine ya da banka hesabına yatırıldığında, hastalık nedeniyle çalışmadığı süreler için ücreti tam olarak ödenir.

### **MADDE 40 - DİĞER SOSYAL YARDIMLAR**

1. Çocuğunun doğumunu belgeleyen işçiye, doğan her çocuk için net 1.871,96 TL doğum yardımı yapılır (Bebeğin ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımı birlikte yapılır).
2. İşçinin evlenmesinde net 3.810,79 TL evlenme yardımı yapılır.
3. İşçinin ölümünde yasal mirasçılara net 5.950,18 TL ölüm yardımı yapılır.
4. İşçinin çocuğunun, eşinin, anne veya babasından birisinin ölümünde net 2.005,68 TL ölüm yardımı yapılır.
5. Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlerden zarar gören işçiye(belgeleme koşulu ile)net 5.348,48 TL afet yardımı yapılır. Zararın boyutuna göre bu miktar 10 katına kadar artırılır.
6. Salgın döneminden kaynaklı ekonomik destek sağlamak amacıyla müktesep hak olmamak üzere 1(bir) defaya mahsus net 1.000.00 TL Pandemi Ödeneği verilir.

### **MADDE 41 - ÖDEMELER-ÜCRET HESAP PUSULASI**

#### **1. Ödemeler:**

a) Aylık ücret ve aylık sosyal yardımlar en geç her ayın son iş günü ödenir.

Ayın son iş günü yıllık ücretli izinlerine rastlayan işçilere, en geç izinden önceki son iş günü ödeme yapılır.

b) Dönemsel sosyal yardımlar için de -ilgili maddelerde başka bir zaman belirtilmemişse aynı esaslar geçerlidir.

c) Doğum, evlenme, hastalık, ölüm, doğal afet vb. olaya bağlı yardımlar, ilişkin oldukları olayın belgelendiği tarihte ödenir.

#### **2. Ücret Hesap Pusulası:**

İşveren her ödemede işçiye, ödemenin hesabını gösterir, imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir hesap pusulası vermek zorundadır.

Bu pusulada; ait olduğu işçinin kimliği, ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler tutarı ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her türlü kesintiler ayrı ayrı gösterilir.

## **V. BÖLÜM TATİL ve İZİNLER**

### **MADDE 42 - GENEL KURAL**

Aşağıdaki maddelerde sözü edilen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile bu sözleşmede ücretsiz olduğu belirtilmeyen her türlü izin, çalışılmış süreler gibi kabul edilerek, bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir.

### **MADDE 43 - HAFTA TATİLİ-ÇALIŞMA ÜCRETİ**

İşçilerin hafta tatili Cumartesi ve Pazar günleridir. Haftalık çalışma süresini 5 günde tamamlayan işçi bu gün 2 gün hafta tatiline hak kazanır.

Ancak bu günlerde çalışması istenen işçilere, iki gün önceden bir görevlendirme yazısı tebliğ edilerek ve günlük ücretlerinin 2 (1+1) katı uygulanmak koşulu ile çalışma yaptırılabilir.

### **MADDE 44 - ULUSAL BAYRAM ve GENEL TATİL GÜNLERİ ve ÇALIŞMA ÜCRETLERİ**

**I.** Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri ile tatil süreleri şunlardır:

1. Yılbaşı: 1,5 gün (31 Aralık günü öğleden sonra başlamak üzere),
2. Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı: 1 gün (23 Nisan günü),
3. 1 Mayıs İşçi Bayramı: 1 gün (1 Mayıs günü),
4. Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı: 1 gün (19 Mayıs günü),
5. Zafer Bayramı: 1 gün (30 Ağustos günü),
6. Cumhuriyet Bayramı: 1,5 gün (28 Ekim günü öğleden sonra başlamak üzere),
7. Şeker Bayramı: 3,5 gün (Arife günü öğleden sonra başlamak üzere),
8. Kurban Bayramı: 4,5 gün (Arife günü öğleden sonra başlamak üzere).
9. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü: Tüm kadın işçiler için, 7 Mart günü öğleden sonra başlamak üzere 1,5 gün.
10. 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü.

**II.** Kamu işyerlerinde bayram tatilleri arasında kalan işgünlerinin Bakanlar Kurulu kararı ile akdi tatil olarak ilan edilmesi durumunda bu süreler DİSK çalışanları için de idari tatil olarak ilan edilir.

**III.** İşçinin, yukarıdaki tatil sürelerinde çalıştırılmaması esastır.

Ancak, zorunlu hallerde işçiye:

**1)** En az 3 gün önceden duyurulmak (bu duyurunun onaylı bir örneği işyeri sendika temsilcisine verilir), koşuluyla çalışma yaptırılabilir.

**2)** Bu maddede sözü edilen tatil günlerinde normal ücretin 3 (1+2) katı uygulanmak koşulu ile çalışma yaptırılabilir. Bu günlerde çalışan işçilere takip eden hafta içerisinde bir gün ücretli izin verilir.

Şu kadar ki; her durumda işçiye, Şeker ve Kurban Bayramlarında (bayramın son günü olmamak üzere) birer gün tatil verilir.

## **MADDE 45 - YILLIK ÜCRETLİ İZİN**

1) İşe girdiği günden başlayarak, deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl çalışmış olan işçilere ücretli izin verilir.

İşçilere verilecek ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar olanlara 24 işgünü,
- b) Beş yıldan on yıla kadar olanlara 26 işgünü,
- c) On yıl ve daha fazla olanlara 30 işgünü,

şeklinde uygulanır.

2) İzinlerini, işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara, istemeleri halinde ayrıca 10 güne kadar kıdemden sayılan ücretsiz yol izini verilir.

3) Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve ücreti ödenerek izin hakkı kaldırılamaz (İşçinin, zorunlu hallerde yıllık ücretli iznine mahsuben izin kullanması mümkündür).

4) Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, sözleşme uyarınca işçiye verilmiş ücretli ve ücretsiz bütün izinler veya işçinin izinli sayıldığı süreler, çalışılmış gibi sayılır.

## **MADDE 46 - ÜCRETSİZ ÖZÜR İZİNİ**

İhtiyaç duyan işçilere yazılı istemleri halinde, 6 aya kadar ücretsiz izin verilir (Söz konusu talep ile ilgili ihtiyaç duyulduğunda İşyeri Kurulu toplanır).

## **MADDE 47 - ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER (OLAYA BAĞLI İZİNLER)**

1. Evlenen işçiye 5 iş günü,

2. Çocuğu evlenen işçiye 2 işgünü, çocuğu sünnet olan işçiye 1 iş günü,

3. Eşi doğum yapan işçiye 5 iş günü, doğum yapan anne veya bebeğin ağır sağlık sorunları olması ve bunun belgelenmesi koşuluyla bu süre 15 işgününe kadar uzatılır.

4. Eşi, çocuğu, annesi, babası, kardeşi, kayınvalidesi veya kayınpederi ölen işçiye 5 iş günü,

5. Sendika üyesi kadın işçilere regl dönemlerinde ayda 1 gün,

6. Yangın, su baskını, deprem vb. doğal afetlere uğrayan işçiye en az 5 gün,

7. Sendika üyesi işçiler yılda 3 güne kadar mazeret izni kullanırlar.

8. Doğum yapan kadın işçiye doğumdan önce 8 doğumdan sonra 12 olmak üzere toplam 20 hafta,

9. İşçinin eş ve çocuklarından herhangi birisinin rahatsızlığı nedeniyle tedavi edilmesi durumunda yeteri kadar ücretli izin verilir.

10. 1,5 yaşından küçük çocuğu olan kadın işçiye, çocuğunu emzirmek ve dilerse çalışma saati başında veya sonunda kullanmak üzere günde 2 saat,

11. Eğitimine devam eden sendika üyesine, talebi halinde haftalık yarım gün ücretli eğitim izni verilir. Üye isterse bu izni, gerekçesini açıklayarak, ilgili ay içerisinde tek seferde (2 işgünü) ya da ikişer parça halinde de (1'er işgünü) kullanabilir.

12. Ölüm ile sonuçlanan iş kazası sonucu, kazayı yapan işçiye 3 iş günü,

Cenazenin, işyerinin bulunduğu şehirden başka bir şehre nakledileceği durumlarda, 4 veya 5. bentlerdeki izinlere yolda geçen süreler dâhil edilir.

## VI. BÖLÜM İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

### **MADDE 48 - GENEL SAĞLIK ve GÜVENLİK KOŞULLARI**

İşveren işçilerin çalışma süreleri içinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasından sorumludur. Bu çerçevede işveren, işyerinde kullanılan her türlü eşya ve teçhizatın işçi sağlığı ve güvenliği bakımından uygunluğunu sağlamakla sorumludur.

İşveren, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliğindeki konuları işyerinin ve işin özelliğine ve ilgili kurulların vereceği raporlara göre eksiksiz yerine getirir.

İşçilerin ihtiyaç duymaları halinde fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunması ya da hastalıkların etkilerinin azaltılması için gerekli önlemlerin alınması talebiyle taraflar işyeri kurulunun toplanmasını isteyebilir.

İşveren, İşyeri Kurulu tarafından belirlenen şartları aynen yerine getirmekle yükümlüdür.

### **MADDE 49 - HASAR BEDELİNİN ÖDENMESİ**

**1-** İşverene ait çeşitli araç ve gereçlerde işin görülmesi esnasında oluşan ve İşyeri Kurulu'nun hasar ve zarardan işçiyi sorumlu tuttuğu kısmın ödenmesine ilişkin olarak;

a) İşveren tarafından hasar bedelinin ödenmesi için ilgiliye veya ilgililere Kurulun tuttuğu tutanak tebliğ edilir. Bu tutanağa işçinin mahkemeye başvuru hakkı vardır.

b) Hasar bedeli 10 günlük ücreti geçmiş ise ödenecek aylık miktar, İşyeri Kurulu tarafından belirlenir.

c) Hasar bedeli 10 günlük ücretinden düşük ise, işçinin o ayki maaşından mahsup edilir. 10 günden fazla ise ayda en fazla 3 olmak üzere kalan kısmı sonraki maaşlarından mahsup edilir.

**2-** İşverene ait otomobil vb. araçlar, işveren tarafından kasko sigortası yaptırılır. Kaza vb. nedenlerle araçlarda meydana gelen hasar miktarları sigortadan karşılanır, işçiden ayrıca bir ödeme tahsil edilemez. Kasko sigortası yaptırılmayan araçlarda kaza vb. nedenlerle meydana gelecek zararlardan işçi sorumlu tutulamaz. Şoför kadrosunda bulunanların trafik cezaları yılda 2 (iki) defayı geçmemek üzere işverence karşılanır. Trafik cezası sayısı yılda 2 (iki) defayı aştığı takdirde ceza şoför tarafından karşılanır.

Üçüncü kişilere ödenecek hasar ve tazminatlarda ise işverene rücu edilen miktar, işçinin ücretinden yukarıdaki esaslar dâhilinde kesilir.

**3-** Hasara sebebiyet veren olayın; işçinin kasıt, kötü niyet veya alkol almasından kaynaklandığının yargı kararı ile saptanması hallerinde işçi bu maddedeki istisnalardan yararlanamaz.

İşveren sözleşmede belirtilen durumlar dışında, zarar karşılığı gibi nedenlerle işçi ücretinden kesinti yapamaz.

## **MADDE 50 - YÜRÜRLÜK ve İMZA**

50 esas ve 2 Geçici maddeden oluşan ve taraflarca 27.04.2021 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2021 tarihinde yürürlüğe girer; 31.12.2022 tarihinde sona erer.

## **GEÇİCİ MADDE 1:**

Bu sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren meydana gelen tüm artış farkları ve birikmiş alacaklar sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işçilere ödenir.

## **GEÇİCİ MADDE 2:**

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibari ile kesilerek sendika hesabına yatırılır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki aylara ilişkin sendika aidatını birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesinden keserek sendikaya gönderir.

### **DİSK YETKİLİLERİ**

Adnan SERDAROĞLU

### **SOSYAL-İŞ SENDİKASI YETKİLİLERİ**

A. Turgut AYBULUT

Cenk ERDEN

Hakan KURUDERE