

TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE NELER VAR?

YILDIRIM KOÇ

HAZİRAN 2018

İçindekiler

GİRİŞ

SENDİKA İLE İŞVEREN ARASINDAKİ İLİŞKİLER KONUSUNDAKİ DÜZENLEMELER

- 001.Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı
- 002.Sendikaya Üye Olmayanların Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması
- 003.Toplu İş Sözleşmesinin Süresi
- 004.Sendika Aidatı
- 005.İşyerinde Sendikal Çalışma
- 006.Sendikanın Sorumluluğu
- 007.İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanması ve Görevleri
- 008.İşyeri Sendika Temsilcilerinin Yetki Sürecinde Görevlerinin Sürmesi
- 009.Sendika Temsilcilik Odası ve Sendika Duyuru Tahtası
- 010.İşe Giren ve İşten Çıkanların Sendikaya Duyurulması
- 011.Sendika Amblemi
- 012.Temsilci ve Baştemsilci İzni
- 013.Baştemsilciye Araç ve Hizmetli
- 014.İşyerinde Toplantı
- 015.İşyerinde Çalışmaya Devam Eden Sendika Yöneticilerine İzin
- 016.Yurtdışı Toplantılar İçin İzin
- 017.Sendika Zorunlu Organlarında Görev Alanlarla Sendika İşyeri Temsilcilerinin Güvencesi
- 018.Sendika Üyelerinin Güvencesi

ÜCRET ZAMMI VE DİĞER PARASAL (NAKDİ) VE MALSAL (AYNI) ÖDEMELER

- 019.Ücret Zammı
- 020.Sözleşme Yürürlük Tarihi Sonrasında İşe Girenler veya Sendikaya Üye olanlar
- 021.Toplu İş Sözleşmesindeki Hakların Sendika Üyesi Olmayanlara Tanınması
- 022.Taban Ücret
- 023.Kısmi Zamanlı Çalışanların Ücret Zammı
- 024.Avans
- 025.İhtiyaç Avansı
- 026.İşin Durmasında Ücret
- 027.Sosyal Yardım
- 028.İkramiye
- 029.Bayram İkramiyesi veya Erzağı
- 030.Yılbaşı Harçlığı
- 031.Ek Ödeme
- 032.İzin Parası
- 033.Servis veya Yol Parası
- 034.Yakacak veya Yakacak Parası
- 035.Elbise veya Giyim Parası, Ayakkabı Parası
- 036.Yemek, Süt, Yoğurt
- 037.Elektrik Yardımı
- 038.Çay
- 039.Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Ödediği İşgöremezlik Ödeneğinin Ücretlerden Eksik Kalan Kısmının Tamamlanması
- 040.Yolluk
- 041.Havlu, Sabun veya Temizlik Malzemesi
- 042.Kreş Yardımı
- 043.Engelli İşçilere Yardım

044.Protez Giderine Katkı
045.Avukat Yardımı
046.1 Mayıs Ödemesi
047.Özel Gıda Yardımı veya Parası
048.Temizlik Yardımı
049.Ucuz Ürün veya Hizmet Satışı
050.Parasız Ürün Verilmesi ve Parasız Hizmet
051.Deterjan ve Çamaşır Suyu
052.Banka Promosyonu
053.İşyerindeki Telefonda Yararlanma
054.İşyerinde İbadet Yeri
055.Ambulans Hizmeti
056.Fazla Çalışma Zammı
057.Hafta Tatilinde Çalışma Zammı
058.Genel Tatillerde Çalışma Zammı
059.Vardiya Zammı
060.Gece Zammı
061.Çocuk Parası
062.Aile Yardımı
063.Sakat Çocuk ve Eş Yardımı
064.Eğitim Yardımı
065.Evlenme Parası
066.Çocuğunu Evlendirme Parası
067.Doğum Parası
068.Askerlik Parası
069.Ölüm Parası
070.Cumhuriyet Bayramı Yardımı
071.Cenaze Nakli
072.Ücretsiz Mezar Yeri
073.Doğal Afet Yardımı
074.Hastalık Avansı
075.Taşınma Yardımı
076.Jübile
077.Kıdem Teşvik İkramiyesi
078.Ödüllendirme
079.Ağır İşçilik Tazminatı, Yıpranma Primi
080.Denge Ödeneği
081.Ağır Vasıta Zammı
082.Direksiyon Primi, Bulaşıcı Hastalık ve Risk Primi, Silah Tazminatı
083.Prim ve Sorumluluk Tazminatı
084.Kıdem Zammı, Emek Zammı, Hizmet Primi
085.Kademe Derece Terfi Zammı
086.İmdat Ekibi Munzam Tazminatı
087.Postabaşı Tazminatı
088.Kasa Tazminatı
089.Kurs Zammı
090.İş Riski
091.Asayiş Ödeneği
092.Göç Ödeneği
093.Ekipbaşılık Zammı
094.Yönetici Tazminatı
095.Yabancı Dil Ödeneği

- 096.Tahsil Zammı
- 097.Mesuliyet Primi
- 098.Unvan Tazminatı
- 099.Öğretmenlik Zammı
- 100.Kar Mücadele Zammı
- 101.Hizmet Primi
- 102.Sezon Sonu Primi
- 103.Yol Takım İşçiliği Tazminatı
- 104.Eğitimli İşçilerin Teşviki
- 105.Ücretsiz Traş
- 106.Sünnet
- 107.İşçi Çocuklarına Burs
- 108.Başarılı İşçi Çocuklarına Ödül
- 109.Hasar Zarar Karşılığında Kesinti
- 110.Hasar Zarara İşveren Katkısı
- 111.İşyeri Sosyal Tesislerinden veya Dinlenme Kampından İşçilerin Yararlandırılması
- 112.İşyerinde Kütüphane
- 113.Kantin, Ekonomik veya Tüketim Kooperatifi İçin Malzeme ve Personel Yardımı, Kredi
- 114.Toplu Kaza Sigortası
- 115.Özel Hayat Sigortası
- 116.Sağlık Sigortası
- 117.Bireysel Emeklilik Planı
- 118.Emekliliği Teşvik Primi
- 119.Park Yeri
- 120.Lokal
- 121.İşyerinde Yatı Hizmeti
- 122.Yeni Ev Sahibi Olan İşçiye Destek
- 123.Lojman
- 124.Arsa Tahsisi
- 125.Konut Kooperatifine Yardım, Konut Kredisi
- 126.Spor Yardımı
- 127.Personel Gecesi
- 128.Toplu İş Sözleşmesi Zam Farklarının Ödenmesi

ÇALIŞMA SÜRESİ

- 129.Haftalık Çalışma Süresi
- 130.Yıllık Ücretli İzin
- 131.İşverenin Ücretsiz İzin Uygulatması
- 132.Ücretli Ara Dinlenmesi
- 133.Arife Günleri Tam Gün Tatil
- 134.Yolda Geçen Zamanın Çalışma Süresinde Sayılması
- 135.İşyerinde Sendikal Eğitim İzni
- 136.İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi
- 137.Sendika Toplantılarına ve Eğitim Seminerlerine Katılma İzni
- 138.Bazı Özel Günlerde Ek Ücretli İzin
- 139.Kadınların Doğum Öncesi ve Sonrası İznine Ek
- 140.Ücretli Mazeret İzinleri
- 141.Evlenme İzni
- 142.Doğum İzni
- 143.Ölüm İzni
- 144.Çocuğunu Sünnet Ettirme İzni
- 145.Çocuğunu Okula Kaydettirme İzni

- 146.Tanık-Sanık İzni
- 147.Askerlik Yoklaması İzni
- 148.Nakil İzni
- 149.Ev Taşıma İzni
- 150.Emzirme İzni
- 151.Geceyi Emniyette Geçirme İzni
- 152.Bakmakla Yükümlü Olunan Kişilerin Hastalıkları Nedeniyle Başka Bir Yere Götürülmeleri Gerektiğinde Ücretli Refakat İzni
- 153.Ücretli İdari İzin
- 154.Ücretsiz Mazeret İzni
- 155.Muayene Süresi
- 156.İşe Geç Kalma
- 157.Yeni İş Arama İzni
- 158.Yıkanma İzni
- 159.İbadet İzni
- 160.Cenazeye Katılma İzni
- 161.8 Mart İzni

İŞ GÜVENCESİ

- 162.İşverenin İşçi Çıkarma Yetkisine Kısıtlama
- 163.Kıdem Tazminatı
- 164.İhbar Önelleri
- 165.Toplu İşten Çıkarmada Sıra
- 166.Gözaltı, Tutukluluk ve Hükümlülük
- 167.İstirahat Süresince İş Güvencesi
- 168.Deneme Süresi
- 169.Çıkarılan İşçinin Geri Alınması
- 170.İhtiyat Askerliği Süresince İş Güvencesi ve Ücretin Ödenmesi
- 171.Askerlik Dönüşü İşe Alınma
- 172.İşverenin İşçiyi Emekliye Ayırma Yetkisi
- 173.Mobbing
- 174.İşyerinde Ölen İşçinin Yerine Yakınının İşe Alınması
- 175.İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Hastalık Nedeniyle İşten Çıkarma, Eski İş Yapamama ve İşe Geri Dönme
- 176.Yarım Gündelikle İzin
- 177.Disiplin Kurulu ve Disiplin Cezaları
- 178.Eylem Yapma Hakkı
- 179.30 Yevmiyeyi Aşan Hasar ve Zararda İş Güvencesi
- 180.Emekliliğine Az Süre Kalan İşçilerin Güvencesi

ÇALIŞMA DÜZENİ

- 181.Fazla Çalışma
- 182.Fazla Çalışmada Ücretli İzinle (Serbest Zamanla) Takas Yasağı
- 183.Hafta Tatilinde Çalışma
- 184.Genel Tatillerde Çalışma
- 185.Denkleştirme
- 186.Telafi Çalışması
- 187.Kısa Süreli Çalışma ve Ücretsiz İzin
- 188.Postalar Halinde Çalışma (Vardiya Çalışması)
- 189.İşçilerin Üstünün Aranması
- 190.İş Değişikliklerine ve Nakile Karşı Güvence
- 191.Memurlaştırmaya Engel

- 192.Belediye Şirketlerine İşçi Aktarma Yasağı
- 193.Taşeronlaştırmaya Karşı Önlem
- 194.Mevsimlik İşçiler – Geçici İşçiler
- 195.Meslek Hastalığı Riskli İşlerde Çalışanlar
- 196.Değişik Tür İş Sözleşmelerinin Kullanılması
- 197.Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla İşçi Kiralama
- 198.Stajyerler
- 199.Boşalan İşlere İşyerinden Görevlendirme
- 200.Engelli İşçilerin Çalışma Koşulları
- 201.Malul İşçi İstihdamı ve Maluliyet Yardımı
- 202.İbraname Alınmasında Sendika Temsilcisi
- 203.İşçilere İlişkin Bazı Belgelerin Sendikaya Gönderilmesi
- 204.İş Sözleşmesinin İşçiye Verilmesi
- 205.Emeklilerin Çalıştırılmaması
- 206.Eşine ve Çocuklarına Şiddet Uygulayan İşçiye Yaptırım
- 207.Disiplin Cezalarının Affı
- 208.İzin Kurulu
- 209.Hasar ve Zarar Tespit Kurulu
- 210.İşyeri Koordinasyon Kurulu
- 211.Özel Hakem
- 212.Terfi ve Tespit Komisyonu
- 213.Şikayet Kademeleri
- 214.Uyuşmazlıkları Çözme Komitesi
- 215.Yemek Listesi Kurulu
- 216.İşletme Çalışma İlişkileri Komitesi
- 217.Endüstriyel İlişkiler Komitesi
- 218.Performans Değerlendirme Kurulu
- 219.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Değerlendirme Bilirkişi Kurulu
- 220.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu
- 221.Sınav Kurulu

İNCELENEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ LİSTESİ

GİRİŞ

Türkiye’de işçilerin çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli belgelerin başında toplu iş sözleşmeleri gelir. İşçileri temsilen sendikalar ile işverenler veya işverenlerin üyesi bulunduğu işveren örgütleri arasında bağtlanan toplu iş sözleşmeleri, Türkiye’de yaklaşık 800 bin işçinin ücret ve yan ödemelerini, çalışma sürelerini, iş güvencelerini ve diğer bazı haklarını düzenlemektedir. Toplu iş sözleşmelerinde, sendikalar ile işverenler arasındaki ilişkileri düzenleyen önemli hükümler de vardır.

Ancak nedense Türkiye’de toplu iş sözleşmelerinin içeriğine ilişkin kapsamlı bir çalışma yoktur. İşçi sendikaları, diğer sendikaların bağtladıkları toplu iş sözleşmelerini sistemli bir biçimde izlememektedir. Bazı sendikalar toplu iş sözleşmelerini özenli bir biçimde gizlemektedir. Bazı sendikalar, toplu sözleşme dışında imzaladıkları ek protokollerle bazı haklar elde etmekte ve bu hakların diğer sendikalar tarafından duyulmaması için büyük çaba göstermektedir.

Esasında Türk-İş, Hak-İş ve DiSK gibi üst örgütlerin, toplu sözleşmelerdeki son derece çeşitli maddeleri karşılaştırmalı olarak incelemesinde, ileri hükümlerin yaygınlaştırılmasını sağlamak amacıyla toplu sözleşme stratejileri geliştirmesinde ve uygulamasında büyük yarar vardır. Ancak bu üst kuruluşlar böyle bir çaba içinde değildir. Türk-İş ile kamu işveren sendikaları arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi protokollerinin kapsamı da birkaç maddeyle sınırlıdır. Bu örgütlerin elinde kendisine bağlı sendikaların toplu iş sözleşmeleri arşivi bile yoktur. Hatta, bazı sendikalarda 15-20 yıl öncesinde ilişkin kendi toplu iş sözleşmelerini bulmak bile olanaksızdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na gönderilen toplu iş sözleşmelerinin akıbeti ise meçhuldür.

Bu kitabın amacı, Türkiye’de uygulanan toplu iş sözleşmelerinin son derece zengin olan içeriğini ilgili madde metinlerini de vererek tanıtmaya çalışmaktır. Özellikle 40-50 yıllık sendikal örgütlenme geleneği olan işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerindeki maddeler, uygulamada karşılaşılan çeşitli sorunlara yanıt niteliğindedir. Sendikalı işçilerin davranışlarını anlayabilmek için bu toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan hakların bilinmesi zorunludur.

Kitabın amacı şu yada bu sendikayı övmek veya yermek değildir. Bazı sendikaların bu çalışmada ele alınan toplu iş sözleşmesinden daha iyi düzenlemelerin olduğu toplu iş sözleşmeleri vardır. Bazı sendikaların ise bu çalışmada yer alan toplu iş sözleşmelerinden geri haklar içeren toplu iş sözleşmeleri bulunmaktadır. Kitap, madde zenginliğini ve düzenleme farklılıkları kısmen yansıtmayı amaçlamaktadır.

Sendikasız işçiler, bu kitapta yer alan düzenlemeleri incelerlerse, çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla örgütlü mücadeleye yönelebilir.

Sendikalı işçiler, bu kitapta yer alan örnekleri inceler ve kendi toplu iş sözleşmeleriyle karşılaştırırlarsa, toplu sözleşme taslaklarının hazırlanması sürecine katkılarda bulunabilir.

Bazı ülkelerde bir toplu iş sözleşmesinin uygulanabilmesi için önce üyelerin oyuna sunulması ve üyelerce onaylanması koşulu vardır. Türkiye’de ise birçok işyerinde üyelerin sendikaca imzalanan toplu iş sözleşmesinin metnine ulaşması bile olanaksızdır. Sendika üyelerinin, kendileri adına sendika tarafından bağtlanmış olan toplu iş sözleşmesini temin etmelerinde, dikkatlice okumalarında ve mevzuattaki düzenlemelerle toplu iş sözleşmesini karşılaştırmalarında büyük yarar vardır.

Üyeden saklanan toplu iş sözleşmesi, genellikle üyenin haklarını kısıtlayan toplu iş sözleşmesidir.

Türkiye’de toplu iş sözleşmelerine topluca erişilebilecek bir merkez yoktur. Toplu iş sözleşmeleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na gönderilmektedir; ancak bu metinler incelemeye açık değildir. Milli Kütüphane’de de çok az sayıda toplu iş sözleşmesi vardır. Hele bir dönem daktiloyla ve ardından teksir makineleriyle çoğaltılan toplu iş sözleşmelerine ulaşmak hemen hemen olanaksızdır.

Toplu iş sözleşmeleri konusunda çalışma yapacak kişi, genellikle özel ilişkiler kullanarak sendikalara başvurmak durumundadır. Bu kitabın hazırlanması sürecinde bazı toplu iş sözleşmelerinin son dönemlerine ulaşmak mümkün olmadı; bu nedenle, özellikle ücret ve yan ödemeler dışındaki maddelerde geçmiş dönemlerin toplu iş sözleşmeleri kullanıldı.

Her işyeri kendine özgü özelliklere sahiptir. Bu nedenle, bir işyerinde bağitlanmış toplu iş sözleşmesinin bir maddesi başka işyerleri için örnek oluşturmayabilir. Örneğin, kadın işçilerin az olduğu bir işyerinde kadın işçilere önemli bir hak verilebilir. Bu hakkın, kadın işçilerin çoğunlukta olduğu bir işyerinde uygulanması olanaksız olabilir. Bekar işçilerin çok az olduğu bir işyerinde de evlenme parası yüksek tutulmuş olabilir. Her işyerinde bağitlanan ve uygulanan toplu iş sözleşmesi, genel durumun yansımalarının ötesinde kapsamdaki işyerinin özelliklerini yansıtır.

İşçilerin çalışma ve yaşama koşullarını yalnızca toplu iş sözleşmeleri belirlemez. Genel siyasi durum ve yürürlükteki mevzuat son derece önemlidir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmeleriyle tüm taleplerin karşılanabilmesi mümkün değildir. Toplu iş sözleşmeleriyle elde edilebilenler, mevcut düzenin sınırları içindeki güç dengeleri ve mevcut kaynaklara bağlı olarak oluşan tablodur. Toplu iş sözleşmeleri önemlidir; ancak tüm sorunların çözüm yeri toplu iş sözleşmeleri değildir.

Toplu iş sözleşmelerinde hangi hakların alınabileceği işçi ve işveren taraflarının karşılıklı güç dengesine ve mevcut kaynaklara bağlıdır. Yasaların büyük çoğunluğu işverenlerden yanadır. İşverenin elinde işçi çıkarma, işyerini kapatma, lokavt uygulama gibi yetkiler vardır. Özellikle işsizliğin arttığı koşullarda işçilerin işten çıkarılma kaygısı, işverenlerin elindeki en önemli araçtır. Diğer taraftan, grev ve diğer tür eylem yasakları, işçiler arasındaki bölünmeler gibi etmenler de işverenlerin konumunu güçlendirir.

Buna karşılık işçilerin elindeki en önemli güç kaynağı, artan sayıları ve gelişmesi gereken dayanışma duygularıdır. İşçi eylemleri (grevler, mitingler, yürüyüşler, iş yavaşlatmalar, iş durdurmalar, vb.) son derece önemlidir. Özellikle enerji, bankacılık ve iletişim (telekomünikasyon) alanlarındaki işçi eylemleri, hükümetler ve işverenler üzerinde büyük baskı uygular.

Günümüzde Türkiye’de gelir getirici bir işte çalışanların yüzde 70’i işçi ve memurdur. Toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan bu kesimin siyasi alandaki gücü son derece önemlidir. Siyasi iktidarların belirlenmesinde işçilerin ve memurların oyları belirleyicidir.

İşsizler ve işçi/memur emeklileriyle birlikte toplumumuzun çok büyük bölümünü oluşturan işçi sınıfı, tüketici olarak da büyük güce sahiptir. Tüketici boykotları ve/veya sendikalı işçilerin ürettiği ürünlerin satın alınması, etkili bir biçimde kullanılabilirliğinde, önemli bir güç kaynağıdır.

İşçi ve işveren taraflarının güç kaynakları burada özetlenenlerden çok daha geniş kapsamlıdır.

Karşılıklı güç, mevcut kaynaklar ortamında sonuç doğurur. Ekonominin büyüdüğü, insanların geleceğe umutla baktığı dönemlerde imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle, ekonomik krizin yaşandığı ve işlerin daha da kötüye gideceğinden kaygı duyulduğu dönemlerde imzalanan toplu iş sözleşmeleri birbirinden çok farklıdır. Toplu iş sözleşmelerinde, ilgili işyerinin, bulunulan sektörün ve genel olarak ülke ekonomisinin durumu da dikkate alınmalıdır.

Toplu iş sözleşmesinde belirlenen haklar, bu karmaşık güç dengesinin sonucunda oluşur.

Her toplu iş sözleşmesi, bir yayla bir oku en uzağa atmaya benzer. Her işyeri gibi her yay da farklıdır. Amaç, elinizdeki yayı germek ve kırılmasına ramak kala oku bırakmaktır. Kötü bir yayla okun atılabileceği en uzak mesafe, iyi bir yayla okun atılabileceği mesafenin çok gerisindedir. Okçunun başarısı, yayı kırmadan yayın özelliklerine göre oku en uzak mesafeye göndermektir. Bir toplu iş sözleşmesinin başarısı da, mevcut güç dengesi ve kaynaklar çerçevesinde en iyi hakları alabilmiş olmasıdır. Bu nedenle, işyerinin özellikleri dikkate alınmadan yapılan toplu sözleşme değerlendirmeleri yanlıştır. Toplu iş sözleşmelerini ve onları imzalayanları yargılamak ve suçlamak yerine, bu metinlerin hangi koşullarda imzalandığını anlamaya çalışmak daha doğru bir yaklaşımdır.

Türkiye’deki toplu iş sözleşmelerinde çok çeşitli maddeler vardır. Kitapta, bu maddelerin epeyce bir bölümünden örnekler verildi. Bir toplu iş sözleşmesinde çok çeşitli maddelerin yer

alması bazen işe yarar. Toplu sözleşmeye yeni bir madde eklenirken genellikle söylenen, “deve dermiş ki, kafamı bir soksam, gövdeyi nasıl olsa geçiririm” sözleridir. Bununla kastedilen, bir toplu sözleşme döneminde çok düşük miktarla da olsa eklenen yeni bir maddenin, bir sonraki toplu sözleşme döneminde artırılabilmesidir.

Yeni maddeler bazen işe yarasa da, işverenin yaklaşımı, tüm talepleri ortak bir dile, para diline çevirmesidir. Çocuk parasının artırılması isteniyorsa, hemen işyerinde kaç çocuk olduğu hesaplanır ve ona göre bir maliyet çıkarılır. Evlenme parası konuşuluyorsa, işyerinde kaç bekar işçinin olduğu ve her yıl bunların yaklaşık kaçının evlendiği belirlenir ve böylece hesaplanan tahmini bir para, toplam işgücü maliyetine eklenir. İşveren, örneğin yıllık ücretli izin süresinin 2’şer gün artırılması talebini, bunun toplam işgücü maliyeti üzerindeki etkisi açısından değerlendirir.

Toplu iş sözleşmelerinde bazı yasal engellerle de karşılaşılır. Örneğin, 12 Eylül 1980 öncesinde işçilere ödenecek ikramiyeler konusunda bir üst sınır yoktu. Darbeden sonra, özel sektör işyerlerinde işçilere bir yıl içinde ödenebilecek ikramiyelere 120 yevmiyelik üst sınır getirildi. Bu yasa günümüzde de yürürlüktedir. Bu nedenle, özel sektördeki toplu iş sözleşmelerinde işçilere bir yılda verilen ikramiye tutarı 120 yevmiyeyi aşamaz. Kamu kesiminde bu miktar yerüstünde çalışanlara verilen 52 yevmiyelik ilave tediyeye ek olarak 60 günlük ücrettir. Kıdem tazminatı tavanı da getirilen ve günümüzde de geçerliliği sürdürülen kısıtlamaların en önemlilerindedir.

Toplu iş sözleşmelerinde sendikaların belirli stratejileri vardır. Bazı dönemlerde ücret zammına, bazen iş güvencesine ağırlık verilebilir. Ayrıca, işverenden alınacak toplam kaynağın işçiler arasında nasıl bölüştürüleceği de ayrı bir sorundur. Örneğin, işçinin işyerindeki konumu, mesleği, ücreti dikkate alınmadan herkese eşit olarak yapılan ödemeler vardır. Bayramlarda her işçiye verilen belirli bir miktar bayram ikramiyesi, eşitlikçidir. İşyerinde verilen yemekten de herkes aynı şekilde yararlanır. Buna karşılık belirli primler veya ücret zamları, mevcut ücretin belirli bir oranında olabilir.

Özel sektör toplu iş sözleşmeleriyle kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri arasında bazı düzenlemeler açısından önemli farklar vardır. Ancak belediyelerdeki toplu iş sözleşmelerinin özel bir durumu söz konusudur. Belediyede yönetimde olan siyasi görüş ile işyerinde örgütlü bulunan sendikanın siyasi çizgisi genellikle uyumludur. Belediye yönetimleri değiştiğinde, işyerinde örgütlü sendikanın değişmesi de son derece yaygın olarak görülen bir uygulamadır. Bu nedenle, belediyelerde bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde işçi lehine çok önemli düzenlemeler bulunmaktadır. Bunun bir nedeni, taşeron işçilerinin veya taşeron işçisiyken kadroya geçirilen işçilerin hakları düşük tutulurken, genellikle belediyede hakim olan siyasi görüşe yakın kadrolu işçilerin siyasi yandaşlıktan yararlanmasıdır. Diğer bir neden de, belediye yönetiminin değişmesi olasılığı karşısında, siyasi parti yandaşı işçilerin korunmasıdır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde kanunlarda yer alan bazı hakların tekrarlandığı görülür. Bu uygulama, kanunlardaki hakların geriye götürülme olasılığının bulunduğu dönemlerde çok yararlıdır.

Örneğin, 2003 yılına kadar haftalık çalışma süresinin günlere dağılımının eşit olması koşulu yasa hükmüydü ve bazı toplu iş sözleşmelerinde bu biçimiyle yer alıyordu. 2003 yılında 4857 sayılı Kanunla, haftalık çalışma süresinin günlere eşit olmayacak bir biçimde bölüştürülmesi olanaklı kılındı. Bu yeni düzenlemeye karşın, birçok toplu iş sözleşmesinde eski uygulama sürdürüldü.

Kıdem tazminatında bir tavan olmasına karşın, bazı işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinde çok yüksek kıdem tazminatı gün sayıları belirtilmektedir. Bunun amacı da, bir gün kıdem tazminatı tavanının kaldırılması umudu olabilir.

Toplu iş sözleşmeleri büyük çoğunlukla işçi lehine düzenlemeler içerir; ancak bazı konularda işçi aleyhine uygulamalara toplu iş sözleşmesi aracılığıyla izin verilmesi de söz konusudur.

Toplu iş sözleşmelerinde çok değişik ve çeşitli hükümler vardır. Bu kitap, farklı işkollarından ve farklı özelliklere sahip işyerlerini kapsamına alan bazı toplu iş sözleşmelerinin önemli ve ilginç düzenlemelerini belirli bir sistem içinde sunmaktadır. Değişik toplu iş sözleşmelerindeki

en iyi maddeleri bir araya getiren “mükemmel” bir toplu iş sözleşmesinin yapılması mümkün değildir. Her toplu sözleşme kendi koşullarının ürünüdür. Toplu iş sözleşmeleri yoluyla alınabilecek olan haklar sınırlıdır. Bu konuda gerçekçi değerlendirmeler yapmak, daha sonra hayalkırıklığı yaşamaktan daha iyidir.

Aktarılan metinlerdeki yazım hataları genellikle (anlam yanlışlıklarına yol açmadıkları sürece) korunmuştur.

Mevzuatımıza göre işyeri toplu iş sözleşmeleri, işletme toplu iş sözleşmeleri ve grup toplu iş sözleşmeleri yapılabilmektedir. İncelenen toplu iş sözleşmelerinin seçilmesine bu çeşitlilik de dikkate alındı.

Türkiye’de en fazla işçiyi kapsamına alan toplu iş sözleşmesi, Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılan ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kamu kesiminde 2 Nisan 2018 tarihinde kadroya geçirilen yaklaşık 800 bin işçiyi kapsamına alan sözleşmedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan açıklamaya göre, belediyelerde kadroya geçirilen taşeron işçileri 30 Haziran 2020, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında kadroya geçirilen taşeron işçileri de 31 Ekim 2020 tarihine kadar Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılan toplu iş sözleşmeleriyle bağlıdırlar ve bu tarihten önce sendikaya üye olsalar bile yeni bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Bu nedenle, 800 bin dolayında işçiyi kapsayan bu toplu iş sözleşmelerinin düzenlemeleri de aşağıda ele alındı.

Türkiye’de 200 bin civarında sendika üyesini ilgilendiren diğer bir düzenleme de, Türk-İş ve ardından Hak-İş ile kamu yetkilileri arasında düzenlenen çerçeve anlaşma protokolüdür. Bu protokolün ilgili maddeleri de belirtildi.

Kitapta, Ağaç-İş, Basın-İş, Basisen, Belediye-İş, Birleşik Metal-İş, Çelik-İş, Çimse-İş, Demiryol-İş, Deriteks, Genel-İş, Hizmet-İş, Kristal-İş, Liman-İş, Maden-İş, Nakliyat-İş, Oleyis, Öz Gıda-İş, Öz Orman-İş, Petrol-İş, Selüloz-İş, Sosyal-İş, Şeker-İş, Tarım-İş, Tekgıda-İş, Teksif, Tekstil, Tes-İş, Tez-Koop-İş, Toleyis, TÜMTİS, Türk Harb-İş, Türk Metal, Türkiye Haber-İş, Yol-İş Sendikalarının 80 toplu iş sözleşmesi ele alındı. Bu toplu iş sözleşmelerinin temininde yardımcı olan sendika yöneticisi ve uzmanlara teşekkür ediyorum.

SENDİKA İLE İŞVEREN ARASINDAKİ İLİŞKİLER KONUSUNDAKİ DÜZENLEMELER

001.Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı

Toplu iş sözleşmesinin önemli hükümlerinden biri, bu sözleşmenin kimlere uygulanacağıdır. İşverenlerin genel eğilimi, mümkün olduğunca çok kişiyi sözleşmenin kapsamı dışına çıkarmaktır. Esasında toplu sözleşme kapsamında olmak ile sendika üyesi olmak arasında bir ilişki yoktur. Toplu sözleşme kapsamı dışında olan ücretliler de (işveren vekilleri dışında) isterlerse sendika üyesi olabilirler. Ancak genel eğilim, toplu sözleşme kapsamı dışında kalan personelin sendikaya üye olmaması yönündedir. Toplu sözleşmeden yararlanmayacak kişi, sendikaya üye aidatı ödemek istemez. Böylece kapsam dışı personel sayısının artırılması işyerinde sendikayı zayıflatan bir etki yaratır.

Kapsam dışı personel de işyerinde çalışan işçi sayısına dahildir. Buna göre, işyerinde örgütlü sendikanın yetki alabilmesi için gerekli çoğunluğun belirlenmesinde kapsam dışı personelin çokluğu sorun yaratır. Ayrıca işyerinde grev oylaması yapıldığında da kapsam dışı personel oy kullanabilir.

İşyerinde grev uygulanması durumunda kapsam dışı personel de greve çıkabilir.

Kapsam dışı personelin sayı ve oranının sınırlı tutulması, işyerindeki işçilerin birlik ve bütünlüğü ve gücü açılarından önemlidir.

Çeşitli toplu iş sözleşmelerinde kapsam dışı personel ve kapsamdaki işyerleri aşağıdaki biçimde düzenlenmiştir.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.3: “Kapsam Dışı Olanlar: Aşağıda ünvanları sayılmış kadrolarda çalışan personel işbu toplu sözleşme kapsamı dışında

olup işveren, bu gibi kimselerle Toplu İş Sözleşmesi ile bağlı olmaksızın dilediği şartlarla hizmet akdi yapmakta serbesttir: (a) Müdürler, (b) Şefler, Yöneticiler ve Mühendisler, (c) Amirler, (d) Uzman ve Müşavirler, (e) Kimyagerler, (f) Formenler, (g) Büro Personeli.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.6: “Genel müdür, genel müdür yardımcıları, sekreterler, tüm müdürler, tüm müdür yardımcıları, koordinatörler, satın alma ve pazarlama elemanları, yöneticiler, uzmanlar, bölüm ve grup sorumluları, mühendisler, planlama elemanları, tüm bilgi işlem personeli, mimarlar, grafikerler, veterinerler, teknikerler, ithalat ihracat elemanları, santral memurları, arşiv memurları, müfettişler, kontrolörler, tüm memurlar (işletme müdürlüğüne bağlı depolarda çalışan mal kabul memurları hariç), avukatlar, formenler, bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.3: “Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Müdürler, Yöneticiler, Şefler, Mühendisler, Uzmanlar, Sorumlular, Asistanlar, Büro Personelleri ve formenler bu sözleşmenin dışındadır. Halen saat ücreti ile çalışan işçilerden hiç kimse sendikanın muvafakati olmaksızın maaşlı kadroya geçirilemez.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.5: “Kapsam dışı mevcudu, işyerindeki genel mevcudun yüzde 12’sini geçemez. Sayılan işçilerle % 12’lik seviyeye ulaşılmaması halinde kalan kısım işverenin belirleyeceği işçilerle tamamlanır.”

(37 No.lu TİS, **Hizmet-İş – İETT**, 1.3.2010-29.2.2012) M.4: “Bu toplu iş sözleşmesi, İETT Genel Müdürlüğü’nün tüm işyerleri ile eklentilerini ve ileride aynı işkolunda açılacak olan işyerlerini kapsar.”

(30 No.lu TİS, **Teksif – Uşak Tekstil İşveren**, 1.7.2008-30.6.2010) Şahıs itibarıyla kapsam, M.5: “Bu toplu iş sözleşmesi taraf işçi sendikasına üye olanlara uygulanır. Ancak, müdürler, müdür yardımcıları, mühendisler, müdür seviyesinde görev yapan şefler, kontrol amirleri (her vardiyada çalışan işçi sayısının % 7’sini aşmayacaktır), ticaret ve maliye uzmanları, genel müdür sekreteri ile muhasebe elemanları, personel servisi elemanları, güvenlik görevlisi ile her işletmede bir aşçıbaşı bu sözleşmenin kapsamı dışındadırlar.”

(30 No.lu TİS, **Teksif – Uşak Tekstil İşveren**, 1.7.2008-30.6.2010) Yer itibarıyla kapsam, M.5: “İşbu sözleşme, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerini ve varsa işyerine bağlı bulunan avlu, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, bedeni ve mesleki eğitim yerleri, kreş, dinlenme, bekar işçi pavyonu, revir, misafirhane, lojman, işyeri içinde bulunan depo ve mağazalar ve kanunen işyerine bağlı sair eklentiler ile araçlar gibi yerleri kapsamına alır.”

(36 No.lu TİS, **Sosyal-İş – Metro Grosmarket**, 1.1.2013-31.12.2015) M.4: “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.”

(26 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Tat Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.3: “Bu toplu iş sözleşmesi, işyerinde çalışan ve yasalara göre işçi niteliğinde olan bütün işçileri kapsamına alır. Ancak tüm beyaz yaka personel (yöneticiler, sorumlular, görevliler, mühendis ve teknisyenler, veterinerler, kimyagerler, büro personeli, muhasebe, depo ve sevkiyat, santral, satın alma, satış ve pazarlama, bilgi sistemleri, insan kaynakları ve idari işler çalışanları, uzmanlar, formenler ile bürolardaki geçici elemanlar) toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındadır. İşverenin, serleri, fidelik ve deneme tarlaları, süt ve hayvan toplama merkezleri ile bunlarla ilgili işlerde çalışan işçileri, işbu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır.”

(29 No.lu TİS, **Teksif – Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.5: “Bu toplu iş sözleşmesi taraf işçi sendikasına üye olanlara uygulanır. Ancak, müdürler, müdür yardımcıları, mühendisler, müdür seviyesinde görev yapan şefler, kontrol amirleri (her vardiyada çalışan işçi sayısının % 5’ini aşmayacaktır), ticaret ve maliye uzmanları, genel müdür sekreteri ile yüksek tahsilli muhasebe elemanları bu sözleşmenin kapsamı dışındadırlar.”

(31 No.lu TİS, **Tez Koop-İş – Carrefoursa**, 1.1.2012-31.12.2014) M.8: “Genel müdürlük personeli, mağaza müdürleri, mağaza müdür yardımcıları, reyon yöneticileri, yönetici adayları,

servis yöneticileri (kasa, mal kabul, RKÖS, dekorasyon, işletme kontrolörü, bakım, bilgi işlem), mağazalarda personel sorumlusu, mağaza müdür asistanı, sezonluk olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, doktor, veteriner hekim, gıda mühendisi, su ürünleri mühendisi, ziraat mühendisi, bölge müdürlüklerinde çalışanlar, depo müdürü, depo ekip yetkilisi, depo nakliye yetkilisi, bilgi işlem şefi, hemşire, bu toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındadır. Bunların dışında kalan çalışanlar bu toplu iş sözleşmesi kapsamı içindedir.”

(43 No.lu TİS, **Çelik-İş – MMK Metalurji (MESS)**, 1.1.2015-31.8.2017) M.6: “Kapsam içi görevde bulunan işçi, gerçek görev verilmeden, sırf kapsam dışına çıkarılmak amacıyla, başka bir unvanla değerlendirilerek kapsam dışına çıkarılamaz.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.3: “İşyerinde çalışan müdürler, mühendisler, teknisyenler, ustabaşılar, büro memurları, serbest meslek erbabı (avukat, mühendis, mali müşavir gibi), personel puvantörleri, işverenin sırlarına vakıf olabilecek personel (makam şoförü, kurye), genel müdür odacısı bu sözleşmenin kapsamı dışındadır.”

(46 No.lu TİS, **Birleşik Metal – MESS Grup**, 1.9.2017-31.8.2019) M.6: “Kapsam içi görevde bulunan işçi, gerçek görev verilmeden, sırf kapsam dışına çıkarılmak amacıyla, başka bir unvanla değerlendirilerek kapsam dışına çıkarılamaz.”

(47 No.lu TİS, **Türk Harb-İş – MSB**, 1.3.2017-28.2.2019) M.4: “Birliklerin mutfak, tabldot, kalorifer ve sıhhi tesisatlarında çalışan işçilere; Harb Akademileri, Sınıf Okulları, Harb Okulları ve Askeri Liselerde çalışan işçilere; Genelkurmay Başkanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Kuvvet Komutanlıkları ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının Ankara Merkez Karargahlarında çalışan işçilere, bu sözleşme hükümleri ferdi iş sözleşmesi olarak uygulanır.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.4: “Alt işveren işçileri ve taşeron işçileri ile ek ders ücreti karşılığı çalışanlar işbu T.İ.S. kapsamı dışında tutulmuşlardır.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.4: “Genel Müdür ve yardımcıları, Koordinatörler, Direktörler, Genel Sekreter, Müşavirler, Müdürler ve Müdür Yardımcıları, Mühendisler, Müfettişler, Teknisyenler, Amirler, Şefler, Postabaşılar, Formenler, Uzmanlar, Büro Personeli, Genel Müdür ve Yardımcılarının Sekreterleri, Odacı ve Şoförleri ile Güvenlik Görevlileri bu toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındadırlar.”

(56 No.lu TİS, **Tez-Koop-İş – TÜBİTAK**, 1.3.2017-28.2.2019) M.4: “Kısmi süreli olarak çalışanlar, Avrupa Birliği Çerçeve Programları kapsamındaki projelerde çalışanlar kapsam dışıdır.”

(65 No.lu TİS, **Petrol-İş – TÜPRAŞ**, 1.1.2015-31.12.2016) M.3: “İşbu Toplu İş Sözleşmesinden; 1. Ekli kapsam dışı listesinde belirtilen personel, 2. Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren süreksiz işlerde çalışanlar, 3. Deneme Süresi içinde bulunanlar, 4. Mevsimlik ve geçici işçiler, 5. Stajyer talebeler, 6. Müteahhit işçileri, yararlanamazlar.” “Ek: Kapsam Dışı Personel Listesi: Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Rafineri Müdürleri ve Yardımcıları, Savunma Sekreterleri, Hukuk Başmüşaviri, Hukuk Müşavirleri, Avukatlar, Danışmanlar, Müdürler ve Müdür Yardımcıları, Başhekimler ve Doktorlar, Denetçiler, Başmühendisler, Koordinatörler, Şefler, Uzmanlar, Mühendisler, Mimarlar, Vardiya Şefleri, Koruma ve Sivil Savunma Amirleri, Savunma Uzmanları, Teknik Emniyet Uzmanları, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları ve Rafineri Müdürlerinin Şoför ve Sekreteri ile işveren tarafından büro ve ofislerde görevlendirilmek üzere uygun görülecek 4 yıllık lisans mezunları.”

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.5: “Aylık ücretli statüdeki tüm personel bu sözleşmenin kapsamı dışındadır.”

(71 No.lu TİS, **DERİTEKS-Deri İşveren**, 1.3.2016-28.2.2019) M.4: “İşyerinde çalışan müdürler, müdür yardımcıları, muhasebeciler ve yardımcıları, kimyagerler, mühendisler ile mühendis seviyesinde teknisyenler ve hususi mukavele ile alınan yabancı uyruklu uzmanlar sözleşmenin kapsamı dışındadır.”

(74 No.lu TİS, **Tekstil-Henateks**, 1.7.2016-30.6.2009) M.6: “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda tanımlanan işveren vekilleri, sözleşme müzakerelerine işveren adına

katılanlar, şefler, müdürler ve müdür yardımcıları, genel müdür sekreterleri bu sözleşmenin kapsamı dışındadırlar.”

002.Sendikaya Üye Olmayanların Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

Taraf sendikaya üye olmayanlar ancak taraf sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek ve toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Toplu iş sözleşmelerinde üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını düzenleyen hükümler vardır. Ayrıca, kısmi süreli çalışanların hakları genellikle özel olarak düzenlenmiştir:

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.6: “Migros Ticaret A.Ş. işyerlerinde, kısmi süreli (part-time) statü ile çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri; ilgili işyerlerinde tam süreli (full-time) statü ile çalışmakta olan emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenir.”

(43 No.lu TİS, **Çelik-İş – MMK Metalurji (MESS)**, 1.1.2015-31.8.2017) M.7: “Bu sözleşmenin çalışma süreleri, iş güvenliği, işçi sağlığı, disiplin ve iç yönetmelik hükümleri üye olmayanlara da uygulanır. İşyerinde uygulanmakta olan yemek ve vasıta (ücretleri hariç) yardımlarından üye olmayanlar da yararlanırlar.”

(46 No.lu TİS, **Birleşik Metal – MESS Grup**, 1.9.2017-31.8.2019) M.7: “Bu sözleşmenin çalışma süreleri, iş güvenliği, işçi sağlığı, disiplin ve iç yönetmelik hükümleri üye olmayanlara da uygulanır. İşyerinde uygulanmakta olan yemek ve vasıta (ücretleri hariç) yardımlarından üye olmayanlar da yararlanırlar.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.5: “Bu toplu iş sözleşmesinin menfaat sağlayan hükümleri hariç, sözleşmenin iş koşullarını düzenleyen hükümleri, sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan sendika üyesi olmayan işçilere de hiçbir kayda tabi olmaksızın aynen uygulanacaktır.”

003.Toplu İş Sözleşmesinin Süresi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, toplu iş sözleşmeleri en az bir yıllık, en çok üç yıllık olabilir. İmzalanmış bir toplu iş sözleşmesinin süresi (taraf lar anlaşsa bile) değiştirilemez.

Türkiye’de toplu iş sözleşmeleri genellikle iki yıllık imzalanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin kaç yıllık imzalanması gerektiği konusunda her işyeri ve işletme için geçerli kurallar yoktur. Bir yıllık toplu iş sözleşmeleri istisnadır. Yetki sürecinin uzunluğu ve bazen sıkıntıları, bir yıllık toplu iş sözleşmelerinde önemli sorunlar yaratmaktadır.

Enflasyon beklentisinin yüksek olduğu dönemlerde ücret ve yan ödemelerde enflasyona karşı gerekli önlemler alınmışsa, üç yıllık toplu iş sözleşmelerinin büyük sakıncası olmayabilir. Sendikanın işyerinde ilk kez örgütlendiği ve bu süreçte zorluklarla karşılaştığı durumlarda üç yıllık toplu iş sözleşmesi tercih bile edilebilir. Ayrıca ülkede istikrarsızlık olasılığının artması da sözleşme süresinin uzaması yoluyla bir güvence sağlama anlayışına yol açabilir.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.4: “İşbu toplu iş sözleşmesi 01.09.2017 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.08.2019 tarihinde hitam bulmak üzere tanzim edilmiştir.”

(7 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Evyap**, 1.12.2016-31.12.2018) M.7 “Bu toplu iş sözleşmesi 01.12.2016 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2018 tarihinde sona ermek üzere 25 ay süreli olarak düzenlenmiştir.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.1: “İşbu toplu iş sözleşmesi 1.1.2016 tarihinden itibaren uygulanmaya başlar ve 3 yıl süreli olmak üzere 31.12.2018 tarihinde, saat 24.00’te sona erer.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.3: “Bu işletme toplu iş sözleşmesi 15.2.2016 tarihinde yürürlüğe girmek ve 14.2.2019 tarihi mesai bitiminde sona ermek üzere üç yıl süreli olarak akdedilmiştir.”

(50 No.lu TİS, **TÜMTİS – UPS**, 1.8.2016 – 31.12.2018) m.58: “Taraflarca imzalanan toplu iş sözleşmesi 1.8.2016 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2018 tarihinde sona ermek üzere 29 ay süreli olarak 1.2.2017 tarihinde imzalanmıştır.”

004.Sendika Aidatı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18. maddesine göre, yetkili sendikanın üyelerinin aidatı ve 39. maddeye göre ödenen dayanışma aidatı, işveren tarafından işçi ücretlerinden kesilir ve sendikanın hesabına yatırılır.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.15: “İşveren, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince kesmek zorunda olduğu üyelik aidatları ve dayanışma aidatlarını keserek, işçi ücretlerinin ödenmesini takip eden 10 gün içinde, Sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için, Sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. Sendika aidat kesilecekler listesini, bir defa bildirdikten sonra, işveren her ay kesinti yapılanları ve kesinti miktarını gösterir listeyi Sendikaya gönderir. Ayrıca, bu Sözleşmeden dayanışma aidatı ile yararlananların listesi de kesinti miktarları ile birlikte, işverence tanzim edilerek gönderilir.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.14: “İşveren, sorumluluğu sendikaya ait olmak üzere sendikanın göndereceği isim listelerine ve üyelik fişlerine göre gerekli kontroller yapıldıktan sonra sendikaca belirlenen üyelik aidatını veya kanunen kesilmesi gereken dayanışma aidatını, işçilerden keser ve işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırır.”

005.İşyerinde Sendikal Çalışma

Sendika yöneticilerinin işyerinde sendikal çalışma yapmalarına ilişkin düzenlemeler vardır.

(3 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – MEY**, 1.1.2017-31.12.2018) M.12a: “Sendika Yöneticileri, işverene haber vermek suretiyle her zaman işyerine gelebilir, gerek işyeri amirliği ve gerekse mutabık kalınarak işçilerle de görüşme yapabilirler.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.11/B: Sendika yöneticileri “işverene veya işveren vekillerine haber vermek ve işi aksatmamak kaydıyla sendika üyeleriyle de çalışma saatleri içinde her zaman görüşebilirler, toplu görüşme yapabilirler.”

(29 No.lu TİS, **Teksif –Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.10: “Sendika şube başkanı ve şube sekreteri, işveren veya vekiline haber vermek suretiyle işyerine girebilir ve normal çalışma günlerinde 09.00-17.00, Cumartesi günü 09.00-13.00 saatleri arasında temsilciler ile veya amirinden müsaade almak şartıyla ilgili üyelerle teker teker temsilcilik odasında görüşebilir. Ancak, iş kazası gibi çok acil hallerde şube başkanı haber vermeksizin işyerine girebilir.”

006.Sendikanın Sorumluluğu

Bazı toplu iş sözleşmelerinde sendikaya eylemleri engelleme yükümlülüğü getirilmiştir.

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.4: “Sendika, taraflar arasında akdedilen toplu iş sözleşmesinin işyerinde uygulanmasında, işverene yardımcı olacaktır. İşyerinde çalışma barışının temini için sendika, işyerindeki faaliyetlerini bu amaca uygun yürütür. İşyerinde meydana gelecek kanunsuz hareketleri desteklememeyi taahhüt eder.

(19 No.lu TİS, **Teksif – Yeşim Tekstil**, 1.1.2008-31.7.2010) M.15: “Sendika, işyerinde üyelerini her ne sebeple olursa olsun, kanunsuz greve teşvik edemez. Maddi ve manevi olarak bu gibi grevleri destekleyemez. Bilakis bu yolda yapılan veya teşebbüs edilen grevleri derhal durdurmak için her türlü gayreti sarf eder. Bu hükme uymayan üyelerinin hareketlerine son vermelerini ihtar eder ve bu ihtarın yapıldığı işverene yazılı olarak bildirilir. İhtara rağmen hareketlerinde ısrar eden üyeye tüzük hükümleri uygulanır.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.11: “Sendika, bu sözleşmede öngörülen konu ve amacın gerçekleştirilmesini sağlamak için bu sözleşmenin

kapsamına giren üyelerinin temsilcisi sıfatıyla, kendisine yüklenen görevlerini en iyi niyetle ve mümkün olan en iyi şekilde yapar. Bunun için, (a) Üyelerinin kanun ve sözleşme hükümlerine uymayan hareketlerini desteklemez. (b) Bu gibi kanunsuz hareketleri durdurmak için gerekli çabayı gösterir. (c) Bütün yönetici ve temsilcileriyle disiplinsizlik ve düzensizlikleri önlemek için çalışır. (d) Birlik, dirlik, çalışma barışını korumak ve çıkacak anlaşmazlıkları barışçı yollardan halletmeyi görev sayar.”

(29 No.lu TİS, **Teksif –Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.15; (30 No.lu TİS, **Teksif – Uşak Tekstil İşveren**, 1.7.2008-30.6.2010) M.15: “Sendika işyerinde üyelerini her ne sebeple olursa olsun kanunsuz greve teşvik edemez. Maddi ve manevi olarak bu gibi grevleri destekleyemez. Bilakis bu yolda yapılan veya teşebbüs edilen grevleri derhal durdurmak için her türlü gayreti sarfeder. Bu hükme uymayan üyelerine hareketlerine son vermelerini ihtar eder ve bu ihtarın yapıldığı işverene yazılı olarak bildirilir. İhtara rağmen hareketlerinde ısrar eden üyeye tüzük hükümleri uygulanır.”

(72 No.lu TİS: **Tekstil-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.15: “İşçi sendikası işyerinde üyelerini her ne sebeple olursa olsun kanunsuz greve teşvik edemez. Maddi ve manevi olarak bu gibi grevleri destekleyemez. Bilakis bu yolda yapılan veya teşebbüs edilen grevleri derhal durdurmak için her türlü gayreti sarfeder. Bu hükme uymayan üyelerine hareketlerine son vermelerini ihtar eder ve bu ihtarın yapıldığı işverene yazılı olarak bildirilir. İhtara rağmen hareketlerinde ısrar eden üyeye tüzük hükümleri uygulanır.”

(73 No.lu TİS, **Öz İplik-İş-Tekstil İşveren**, 1.4.2013-31.3.2016) M.15: “Sendika işyerinde üyelerini her ne sebeple olursa olsun kanunsuz greve teşvik edemez. Maddi ve manevi olarak bu gibi grevleri destekleyemez. Bilakis bu yolda yapılan veya teşebbüs edilen grevleri derhal durdurmak için her türlü gayreti sarfeder. Bu hükme uymayan üyelerine hareketlerine son vermelerini ihtar eder ve bu ihtarın yapıldığı işverene yazılı olarak bildirilir. İhtara rağmen hareketlerinde ısrar eden üyeye tüzük hükümleri uygulanır.”

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) M.27: “Sendika ve Şubeleri, (a) Üyelerinin sözleşme ve mevzuata uymayan davranışlarını benimsemez. Bu gibi hareketleri maddi ve manevi olarak desteklemez. Bu gibi hareketlere teşebbüs halinde, durdurmak için her türlü gayreti sarf eder. (b) Bütün yönetici temsilcileriyle disiplinsizlikleri ve düzensizlikleri önlemek için her türlü gayreti sarf eder. Dirlik ve çalışma barışını korur ve çıkacak anlaşmazlıkları barışçı yollarla halle çalışır. (c) İşyeri ilan tahtalarına ahlak ve adaba aykırı ve iş düzenini bozucu ilan, tebliğ, bülten ve benzerleri asılamaz. İlan tahtasında sendikaca ilan edilecek metinlerden doğacak her türlü sorumluluk sendika ve şubesine aittir.”

(29 No.lu TİS, **Teksif-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.15: “Sendika işyerinde üyelerini her ne sebeple olursa olsun kanunsuz greve teşvik edemez. Maddi ve manevi olarak bu gibi grevleri destekleyemez. Bilakis bu yolda yapılan veya teşebbüs edilen grevleri derhal durdurmak için her türlü gayreti sarfeder. Bu hükme uymayan üyelerine hareketlerine son vermelerini ihtar eder ve bu ihtarın yapıldığı işverene yazılı olarak bildirilir. İhtara rağmen hareketlerinde ısrar eden üyeye tüzük hükümleri uygulanır.”

007.İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanması ve Görevleri

İşyeri sendika temsilcileri, işyerinde yetkili sendika tarafından 6356 sayılı Kanunun 27. maddesine göre atanmaktadır.

(9 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Eti Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.9: “Sendika temsilcileri, yürürlükteki mevzuat hükümlerine uygun olarak, sözleşmenin diğer maddelerinde kendilerine verilen görevlerden başka, işyerindeki sendika üyesi işçilerin resmi temsilcisi ve sözcüsü olup, görev ve yetkileri şunlardır: (a) İşçiler tarafından yapılan talep ve şikayetleri inceleyerek, makul olmayan talep ve şikayetlerde işçiyi ikna etmek, işverene kendi takdirine göre makul bulunduğu şikayetleri iletmek. Bu şikayetlerde kullanılan takdir hakkı sebebiyle temsilci cezalandırılmaz. (b) İşyerinde, işçiyle işveren arasında iş barışını ve işbirliğini sağlamak. (c) İşçi-İşveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların dostça ve müzakere yoluyla çözümlenmesini sağlamak. (d) Bu sözleşme hükümlerinin uygulanması ile ilgili konularda çıkabilecek güçlüklerin çözüm yollarını bulmak ve

gerekirse işçilere danıştıktan sonra konuyu işverene iletmek. (e) Kanuna aykırı girişim ve davranışları kendi yetki sınırları içerisinde önlemeye çalışmak; bu gibi girişim ve davranışlarda yer almamak, durumdan işvereni yazılı olarak haberdar etmek. (f) Sendikalı işçilerin sendika ile ilişkilerini düzenlemek. (g) İşyerinde sözleşmenin en iyi şekilde uygulanmasına çalışmak. (h) İşyerinde çözemediği konuları yazılı olarak bağlı bulunduğu şubeye iletmek. Temsilcilerin bu görevlerinde uyumu baştemsilci sağlar. Baştemsilcinin yokluğunda baştemsilci yardımcısı bu görevleri yüklenir. Temsilciler faaliyetlerini baştemsilci veya baştemsilci yardımcısı ile birlikte yürütürler.”

(7 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Evyap**, 1.12.2016-31.12.2018) M.15: “Temsilciler temsilcilik faaliyetlerini yapabilmelerini temin amacıyla, kendi vardiyalarında makinalarda değil, yardımcı işlerde çalıştırılırlar.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.16: “İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren işverenin işletmesinde 1 baş temsilci, 10 temsilci sendikaca atanır.”

(30 No.lu TİS, **Teksif – Uşak Tekstil İşveren**, 1.7.2008-30.6.2010) M.11: “Sendika temsilcileri, yürürlükteki mevzuat ve toplu iş sözleşmesinin diğer maddelerinde kendilerine verilen vazifelerden başka, işyerinde sendikanın temsilcisi ve sözcüsü olup, görev ve yetkileri şunlardır: (a) İşyerinde işçi ve işveren arasındaki işbirliğini ve çalışma barışını sağlamak; (b) İşçiler tarafından yapılan talep ve şikayetleri tetkik ederek yerinde olmayan talep ve şikayetlerde işçiyi ikna etmek, işverene kendi takdirine göre makul bulunduğu talep ve şikayetleri intikal ettirmek (bu şikayetlerde kullanılan takdir hakkı sebebiyle temsilci suçlanamaz); (c) İşçi-İşveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların dostça çözümlenmesine çalışmak; (d) Bu sözleşme hükümlerinin uygulanması ile ilgili konularda çıkabilecek pürüzlerin çözüm yollarını bulmak ve gerekirse işçilere danıştıktan sonra meseleyi işverene götürmek; (e) Kanuna aykırı davranışları kendi iktidarı dahilinde önlemeye çalışmak ve bu gibi teşebbüs ve davranışlarda yer almamak; (f) Üyelerin sendika ile ilişkilerini düzenlemek; (g) Sözleşme uygulamasının aksaksız yürütümüne çalışmak.”

(41 No.lu TİS, **Çimse-İş – Çimento İşveren**, 1.1.2013-31.12.2015) M.12: “(a) Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan, gerek işçi, gerekse işveren tarafından kendilerine intikal ettirilen uyuşmazlık ve şikayetlerin, işçiler ve işverenle görüşerek çözümünü; (b) İşçilerin, bu sözleşme ve mevzuat hükümlerine göre işverene tanınmış olan haklara riayetlerini, işçilerin hak ve hukukunun korunmasını; (c) İşçilerin bilgi ve maharetlerini artırmak gayesiyle işyerinde ve dışında işveren tarafından yapılacak eğitim çalışmalarında işverene yardımcı olmak ve işçilerin katılmalarını sağlamaktır.”

(27 No.lu TİS, **Ağaç-İş – Adel Kalemcilik**, 1.9.2016-31.8.2018) M.8: “Sendika temsilcilerinde aranan nitelikler: (...) Sendika tarafından temsilci gösterildiği tarihte bu sözleşmenin uygulanacağı işyerinde 1 yıldır çalışıyor olmaları.”

(47 No.lu TİS, **Türk Harb-İş – MSB**, 1.3.2017-28.2.2019) M.9: “İşyeri sendika temsilcilerinin seçimle belirlenmesi halinde, işveren vekili yılda bir defayı geçmemek üzere ve öğle paydosunda başlayacak şekilde seçim için işyerinde gerekli kolaylığı sağlar.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.11: “Bir işçinin işyeri temsilcisi olabilmesi için o işçinin işyerinde asgari bir yıl çalışmış olması şarttır.”

(29 No.lu TİS, **Teksif-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.11: “İşçi sendikası işyeri temsilcilerini sendika tüzüğü hükümleri uyarınca değiştirmekte tamamen serbesttir. (a) İşçi sendikası işyeri temsilcileri (...) kendilerine verilen vazifeleri layık ile yapmadıkları veya yasak faaliyetlerde bulunmak suretiyle vazifelerini kötüye kullandıkları takdirde, işveren delilleri ile birlikte keyfiyeti işçi sendikasına yazılı olarak bildirerek, sözü geçen temsilcinin temsilcilik sıfatının kaldırılmasını ister. İşçi sendikası bu talebi uygun karşılar veya 15 gün içinde işverene itiraz ettiğini bildirmese, sözü geçen temsilcinin temsilcilik sıfatı kendiliğinden kalkar. İşyeri temsilcileri hakkındaki yazışmaların zimmetli ve elden verilmesi şarttır. (b) İşçi sendikası işverenin talebini kabul etmeyerek bu süre içinde itiraz eder ve işveren talebinde ısrar ederse, hadise uyuşmazlıkları çözüm prosedürü gereğince halledilir. (c) Temsilcilik sıfatı kalkan veya

kaldırılanların yerine işçi sendikası yeni temsilci tayin eder. Temsilcilik sıfatı bu madde gereğince kalkan veya kaldırılan sendika temsilcisi, işbu toplu iş sözleşmesi süresince sendika tarafından bir daha temsilci olarak tayin edilemez.”

(72 No.lu TİS: **Tekstil-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.11: “Temsilcilerin yasak faaliyetleri: (a) İşyerinin ve işin emniyetini, bu sözleşme ile tesis olunan çalışma düzen ve barışını bozacak şekilde veya yasalara ve bu sözleşmeye aykırı olmamak üzere düzenlenen yazılı işyeri talimatlarına aykırı hareket etmeleri, (b) İşçileri işveren aleyhine yasal olmayan veya ahlak ve adaba aykırı davranışta bulunmaya teşvik etmeleri veya anyı maksatla alakalı makamlara hakikate uymayan şikayet ve ihbarda bulunmaları, (c) Temsilcilik görevlerini bahane ederek işyerinde asıl işlerini aksatmaları, (d) Kasten ve mücerret üretimi azaltıcı eylemlerde bulunmaları ve işçileri bu eylemleri yapmaya teşvik etmeleri, (e) İşyerinde Anayasa ve yasalara aykırı siyasi ve ideolojik faaliyette bulunmaları yasaktır. Temsilcilerin değiştirilmesi: (a) İşçi sendikası işyeri temsilcilerini sendika tüzüğü hükümleri uyarınca değiştirmekte tamamen serbesttir. (b) İşçi sendikası işyeri temsilcileri, (...) kendilerine verilen görevleri layığı ile yapmadıkları veya yasak faaliyetlerde bulunmak suretiyle vazifelerini kötüye kullandıkları takdirde, işveren delilleri ile birlikte keyfiyeti işçi sendikasına yazılı olarak bildirerek, sözü geçen temsilcinin temsilcilik sıfatının kaldırılmasını ister. İşçi sendikası bu talebi uygun karşılar veya 15 gün içinde işverene itiraz ettiğini bildirmese, sözü geçen temsilcinin temsilcilik sıfatı kendiliğinden kalkar. İşyeri sendika temsilcileri hakkındaki yazışmaların zimmetli ve elden verilmesi şarttır. (c) İşçi sendikası işverenin talebini kabul etmeyerek bu süre içinde itiraz eder ve işveren talebinde ısrar ederse, hadiye uyuşmazlıkları çözüm prosedürü gereğince halledilir. (d) Temsilcilik sıfatı kalkan veya kaldırılanların yerine işçi sendikası yeni temsilci tayin eder. Temsilcilik sıfatı bu madde gereğince kalkan veya kaldırılan sendika temsilcisi, işbu toplu iş sözleşmesi süresince sendika tarafından bir daha temsilci olarak tayin edilemez.”

(73 No.lu TİS, **Öz İplik-İş-Tekstil İşveren**, 1.4.2013-31.3.2016) M.11: “İşçi sendikası işyeri temsilcilerini sendika tüzüğü hükümleri uyarınca değiştirmekte tamamen serbesttir. (a) İşçi sendikası işyeri temsilcileri (...) kendilerine verilen vazifeleri layığı ile yapmadıkları veya yasak faaliyetlerde bulunmak suretiyle vazifelerini kötüye kullandıkları takdirde, işveren delilleri ile birlikte keyfiyeti işçi sendikasına yazılı olarak bildirerek, sözü geçen temsilcinin temsilcilik sıfatının kaldırılmasını ister. İşçi sendikası bu talebi uygun karşılar veya 15 gün içinde işverene itiraz ettiğini bildirmese, sözü geçen temsilcinin temsilcilik sıfatı kendiliğinden kalkar. İşyeri temsilcileri hakkındaki yazışmaların zimmetli ve elden verilmesi şarttır. (b) İşçi sendikası işverenin talebini kabul etmeyerek bu süre içinde itiraz eder ve işveren talebinde ısrar ederse, hadise uyuşmazlıkları çözüm prosedürü gereğince halledilir. (c) Temsilcilik sıfatı kalkan veya kaldırılanların yerine işçi sendikası yeni temsilci tayin eder. Temsilcilik sıfatı bu madde gereğince kalkan veya kaldırılan sendika temsilcisi, işbu toplu iş sözleşmesi süresince sendika tarafından bir daha temsilci olarak tayin edilemez.”

008.İşyeri Sendika Temsilcilerinin Yetki Sürecinde Görevlerinin Sürmesi

İşyerinde bağtlanan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin sona ermesi ile yeni dönem toplu sözleşme görüşmeleri için yetki alınması arasındaki dönemde sendikanın işyerinde sendika temsilcisi bulundurma hakkı yoktur. Bu ara dönemde işyeri sendika temsilcilerinin ve işyerinde çalışmayı sürdüren sendika ve şube yöneticilerinin güvenceleri ortadan kalkmaktadır. Ancak birçok işyerinde temsilcinin görevi ve güvencesi fiilen bu dönemde de devam eder. Bir toplu iş sözleşmesinde ise bu konuda bir güvence getirilmiştir.

(29 No.lu TİS, **Teksif –Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.11: “İşyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak konusunda kesin yetki belirleninceye kadar, Teksif işyeri temsilcilerinin iş akitleri feshedilemez ve görevleri aynen devam eder.”

(72 No.lu TİS: **Tekstil-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.11: “İşyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak konusunda kesin yetki belirleninceye kadar, TEKSTİL işyeri temsilcilerinin iş akitleri feshedilemez ve görevleri aynen devam eder.”

(73 No.lu TİS, **Öz İplik-İş-Tekstil İşveren**, 1.4.2013-31.3.2016) M.11: “İşyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak konusunda kesin yetki belirleninceye kadar, sendika işyeri temsilcilerinin iş akitleri feshedilemez ve görevleri aynen devam eder.”

009.Sendika Temsilcilik Odası ve Sendika Duyuru Tahtası

6356 sayılı Kanunda yer almamasına karşın Türkiye’de on yıllardır süregelen bir uygulama, işyerinde örgütlü sendikanın işyerindeki temsilcilerine bir çalışma odasının verilmesidir. Ayrıca sendika duyurularının asılabileceği bir de duyuru tahtası sağlanır.

(9 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Eti Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.10: “İşveren sendika işyeri temsilcilerinin çalışabilmeleri için her fabrika binasında yer bulunması şartı ile bir oda belirler. Belirlenen odaya masa, sandalye ve evrakları koyabilecek bir dolap verilir. Ayrıca yüzden fazla işçi çalıştıran işyerinde sendika odasında bilgisayar, santrale bağlı telefon ve hesap makinesi bulundurulur.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.14/A: “İşveren merkez depoda temsilcilerin sendika işlerini yürütebilmeleri için uygun büyüklükteki bir odayı, tefrişini yaparak sendika hizmetlerine tahsis edecektir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.8: “İşveren, sendika temsilcisinin görevlerini yerine getirebilmesi için işyerinde bir temsilcilik odası verir ve bu odada dolap, masa, santrale bağlı telefon, sandalye ve gerekli büro malzemesini bulundurur. Temsilcilik odası, temsilcilerin işyerinde görevlerini aksatmamak koşuluyla açık bulundurulur. Sendika genel merkezi veya şubesi ile baştemsilcinin, temsilcilerin ve diğer sendika görevlilerinin telefonla görüşmesine olanak tanınır.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.9: “Sendikanın çalışmaları ile ilgili haber ve bildirimlerini işçilere iletebilmesi için işyerinde, işçilerin görebileceği bir yerde en az bir adet ilan tahtası bulundurma yetkisi vardır. Sendikanın başlıklı kağıdına yazılmamış, sendika mühür ve yetkililerinin imzalarını taşımayan yazılı kağıtlar, ilan tahtasına asılamaz. İşveren veya vekillerini hedef alan ve suç oluşturur nitelikte olan yazılar ilan tahtasına asılamaz. İlan tahtasına asılacak yazıların bir nüshası, yazı asılmadan önce bilgi edinilmesi için, işverene verilir. İlan tahtasının korunması işverene aittir. İlan tahtasından başka bir sendika veya kuruluş yararlandırılmaz.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.19: “Sendikanın, üyelerine yapacağı bildiri, duyuru, vb. hususların ilan edilebilmesi için sendika tarafından temin edilen camekanlı ve kilitli ilan tahtalarının işyerlerinde işçilerin görebileceği uygun bir yere asılmasına işverence izin verilir. İlan tahtasının bir kilidi, iki anahtarı bulunur ve bu anahtarların biri sendika temsilcisi tarafından, diğeri işverenin belirleyeceği temsilcisi tarafından muhafaza edilir. İlan işi, sendika baş temsilcisi tarafından mesai saati dışında veya ara dinlenmelerinde yapılabilir. İlanlar, işverenin bilgisi dahilinde asılır ve sorumluluğu tamamen sendikaya aittir. İlanlarda, baş temsilci ve şube yetkililerinin imzalarının bulunması zorunludur.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.13: “İşveren, işyeri sendika baş temsilcisi ve temsilcilerinin sendikal çalışmalarını yürütmeleri amacıyla, bir sendika temsilci odası tahsis etmeyi kabul eder. Bu çalışma odası işyerinin konumuna uygun bir büyüklükte olup, içinde çalışma masaları ve sandalyeleriyle birlikte dosyaların muhafaza edileceği bir dolap, bilgisayar, klima ve temsilcilerin sendika şubesi ve genel merkezi ile iletişimini sağlamak için şehirlerarası ve şehir için görüşmelere açık direkt bir telefon hattı ve internet erişimi ihtiva eder.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.13: “Bu tahtaya başka sendikaların ilan ve bildirimleri asılmayacağı gibi işyerinde toplu iş sözleşmesine taraf olmayan diğer sendikalar için de ayrıca ilan tahtası bulundurulamaz.”

(29 No.lu TİS, **Teksif-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.13: “Temsilci odasında Anayasa ve yasalara aykırı siyasi ve ideolojik yayın, resim ve broşür gibi propaganda araçları bulundurulamaz. Taraf işçi sendikası, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma konusunda kesin yetki belirleninceye kadar temsilci odasını kullanmaya devam eder.”

(72 No.lu TİS: **Tekstil-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.13: “Taraf işçi sendikası, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma konusunda kesin yetki belirleninceye kadar temsilci odasını kullanmaya devam eder.”

010.İşe Giren ve İşten Çıkanların Sendikaya Duyurulması

(5 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Agthia**, 1.1.2018-31.12.2019) M.16: “İşveren işçi alımında veya çıkarılmasında ilgili mercilere yaptığı bildirin bir örneğini Sendikaya gönderir. Toplu İş Sözleşmesinin bitiminden sonra da işveren yenisi yapıncaya kadar sendikanın işyerindeki yetkisi devam ettiği sürece yukarıdaki uygulamayı sürdürür.”

011.Sendika Amblemi

Bir toplu iş sözleşmesinde işçilerin üyesi bulunduğu sendikanın duyurulması öngörülmektedir.

(32 No.lu TİS, **Toleyis – Turkish Do & Co**, 1.10.2016-30.9.2019) M.13: “Sendika tarafından ‘Bu işyerinde çalışanlar TOLEYİS Sendikasının üyesidir’ ibaresini ve sendika amblemini taşıyan bir plaket işyeri personel girişine asılır.”

012.Temsilci ve Baştemsilci İzni

6356 sayılı Kanunda yer almamasına karşın, işyeri sendika temsilcilerine ücretli izin verilmektedir. Birçok işyerinde bu izin toplu iş sözleşmesinde belirtilenden fiilen daha uzun süre olarak kullanılmaktadır.

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.13: “Baştemsilciye temsilcilik görevi süresince işverence üretimde herhangi bir görev verilemez. Baştemsilci işverene haber vermek kaydı ile sendikada bulunabilir. İşyeri baştemsilcisi gündüz işyerinde bulunur. İşyerinde çalışan Sendika Şube Yönetiminde görev alan sendika üyesi işçi vardiyasında çalıştırılır. İşveren tarafından sendikal temsilcilik faaliyetlerini yerine getirmek için gerekli esneklik sağlanır.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.10: “İşyeri Sendika baştemsilcisine sendikal görevlerini yürütebilmesi için haftada 32 saat, Sendika şube yöneticilerine haftada 24 saat ve işyeri sendika temsilcilerine ise, işyerindeki sendikal görevlerini yürütebilmeleri için haftada 16 saat; Sendika Kadınlar Komitesi ile Kültür Sanat Komitesi başkan ve üyelerine, kadınlar komitesi ve kültür sanat komitesi toplantıları, seminerleri ve her türlü faaliyetlere katılabilmeleri için ayda 32 saati geçmemek üzere sendikal izin verilir.”

(26 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Tat Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.8: “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince seçilecek temsilciler, işyerinde temsilciliğe tahsis edilen yerde, toplantı gününü işverene önceden bildirerek 15 günde bir ve saat 15.00 ile 17.00 arası Madde 18’de belirtilen süreler dahilinde olmak üzere toplanırlar. Bu toplantılar, işin gereklilikleri dahilinde işverence en çok 3 gün ertelenebilir. Bu toplantılarda, sendika üyelerinin sorun ve şikayetlerinin müzakeresi yapılır. Bu toplantılara katılacak temsilcilerin ücretlerinden bu sebeple kesinti yapılamaz.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.8: “İşyeri baştemsilcisi görevini gereği gibi yapabilmesi için gündüzcü postasında çalıştırılır. Baştemsilci, işçi sayısının 1-50 olması halinde, haftada 6 saat; işçi sayısının 51-200 olması halinde, haftada 12 saat; işçi sayısının 200’den fazla olması halinde, haftada 15 saat ücretli izinli sayılır. Bu izinler, karşılıklı mutabakatla haftalık veya günlük olarak kullanılabilir. Bu izin süresinin yetmediği günlerde baştemsilci, izin süresinin uzatılmasını isteyebilir. İşveren, dilerse bu izni verir. İzin günleri ve saatleri işveren ile baştemsilcinin görüşmeleri ile belirlenir. Bu izinler sadece işyerinde kullanılır. İşyeri sendika baştemsilcisi kendi iş saatleri dışında temsilcilik odasını açık çalışabilir.”

(43 No.lu TİS, **Çelik-İş – MMK Metalurji (MESS)**, 1.1.2015-31.8.2017) M.18: “Sendika baştemsilcisi ve temsilciler, günlük mesaisinde yalnız temsilcilik görevini yaparlar ve bu süreler

işyerinde çalışılmış gibi sayılır. Baştemsilci ve temsilcilerin çalışma sürelerini işyerinde geçirmeleri asıldır. Ancak, sendika merkezi veya şubesinin veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulanmak şartıyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilirler.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.12: “Sendika baş temsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için, aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir. Ülker Bisküvi Sanayi A.Ş.’inde haftada 45 saat.”

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.18: “Baştemsilci izni: Sendika baştemsilcisi, günlük mesaisinde yalnız baştemsilcilik görevini yapar. Baştemsilcilik görevinin yapıldığı bu süreler işyerinde çalışılmış gibi sayılır. (...) Vardiya baştemsilcileri ve temsilci izinleri: Sendika vardiya baştemsilcileri ve temsilcileri, günlük mesailerinde yalnız temsilcilik görevini yaparlar. Temsilcilik görevinin yapıldığı bu süreler işyerinde çalışılmış gibi sayılır.”

(75 No.lu TİS, **Petrol-İş-TPAO**, 1.1.2015-31.12.2016) M.5: “Genel Müdürlük Merkez Teşkilatı ile Batman, Adıyaman ve Trakya Bölge Müdürlükleri işyerlerinde, her gün vardiyalı çalışmayan bir işyeri sendika temsilcisi dönüşümlü olarak nöbetçi olur. Nöbetçi temsilci, nöbetçi olduğu gün işyerinde işini aksatmamak şartı ile temsilcilik görevini yapar. Nöbetçi temsilciye nöbetçi olduğu günler için ücreti tam olarak ödenir.”

013.Baştemsilciye Araç ve Hizmetli

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.9: “İşveren, sendikal faaliyetler için merkez baştemsilcilik emrine bir adet minibüs ve gündüz vardiyasında çalışacak bir hizmetli tahsis eder.”

014.İşyerinde Toplantı

(76 No.lu TİS, **Petrol-İş-TPAO**, 1.1.2015-31.12.2016) M.9 “İşyeri Konferansları: Sendika, işverene önceden haber vermek ve izin almak kaydıyla kapsama dahil işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler için akşamları normal çalışma saatlerinin bitiminde işyerlerinde sendikacılık ve çalışma hayatı ile ilgili konferanslar düzenleyebilir. Sendika, sendikacılık ve çalışma hayatıyla ilgili olarak işyeri sendika temsilci, baştemsilci ve görevlileri için bu sözleşme hükümlerine uygun olmak üzere, izin almak suretiyle konferanslar, eğitim çalışmaları ve seminerler düzenleyebilir. Sendikanın talebi üzerine, merkezde konferans salonu, salon boş değilse işyerinde başka bir yerde, diğer işyerlerinde işverenin göstereceği yerde, kamplarda ise yemekhane veya varsa salonlarda, sendika, sendikacılık ve çalışma hayatıyla ilgili seminer ve konferanslar düzenlenebilir. Bu konferans veya seminerler ancak öğle paydoslarında veya iş saatleri dışında yapılabilir.”

015.İşyerinde Çalışmaya Devam Eden Sendika Yöneticilerine İzin

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.11: “Amatör şube sekreterleri haftada 3 gün, mali sekreterler ise haftada 2 gün sendikal faaliyetlerini yerine getirmeleri için amirine haber vererek sendikaya gidebilir. Bu sürede ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamaz.”

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.7: “2 Şube Amatör Yöneticisine, görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için günde 7,5 saat ücretli izin verilir.”

016.Yurtdışı Toplantılar İçin İzin

Çok az sayıda toplu iş sözleşmesinde yurtdışı toplantı izni vardır.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.11: “Yurt dışı inceleme gezileri için yılda 10 işçiye 25 işgünü, ücretli ve kıdeme sayılan eğitim izni verilir.”

(23 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – ÇAYKUR**, 1.1.2007-31.12.2008) M.47: “Dış memleketlere iş ve çalışma hayatı ile ilgili kurs ve seminerlere, konferans ve kongrelere katılmak veya staj yapmak üzere Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü ile Tekgıda-İş Sendikasıca müştereken tespit edilip

gönderilecek işçilere aylık normal ücretlerinin yarısı ödenir. Bu süre yol hariç 90 günü geçemez. Bir senede bu hükümden istifade edecek sendika üyesi adedi Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü işyerlerinin tümü için en çok 15 kişiyi geçemez.”

017.Sendika Zorunlu Organlarında Görev Alanlarla Sendika İşyeri Temsilcilerinin Güvencesi

İşyeri sendika temsilcileri ve işyerinde çalışmayı sürdüren sendika yöneticileri, 6356 sayılı Kanununun 24. maddesi kapsamında önemli bir güvenceye sahiptir. Bu güvence bazı toplu iş sözleşmelerindeki düzenlemelerle geliştirilmektedir.

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko Meşrubat**, 1.2.2017-31.1.2019) M.9: “(A) İşyerinde çalışan Sendika Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulları Başkan ve Üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri sırf sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri haklı bir neden olmadıkça feshedilemez. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır. Bu konuda, 6356 sayılı Kanununun 24. madde hükümleri saklıdır. (B) Ücretlerini işyerinden almayan akit Sendikanın herhangi bir kurulunda görev alan yöneticileri, bu görevlerinin bittiği tarihten başlayarak, 3 ay içinde işyerine müracaat ettikleri takdirde, işveren kendilerine eski işlerini vermeyi kabul eder. Eski işinde münhal olmadığı takdirde işveren, kendisini ihtisas ve branşına uygun bir işe alır. Eski işi boşaldığında, işveren bu işçiyi eski işine verir. Ücretini işyerinden almayan bu gibi yöneticilerden işyerine dönmek isteyenler, işyerindeki eski işlerinden yukarıdaki sebeplerle ayrılmasalardı, ücretleri toplu sözleşmeler ve işçilerin tümüne uygulanan zamlarla hangi seviyeye gelecektse, o ücretle işe başlarlar. Bu şekilde işe alınan işçilerin, işyerinde daha önce çalıştıkları döneme ait kıdem tazminatı hakları varsa, bu hak saklıdır. Ölmeleri halinde, kıdem tazminatları yasal varislerine verilir.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.15/B: Bu kişilerin “sendikanın yazılı oluru alınmaksızın çalışmakta oldukları işleri ve işyerleri değiştirilemez.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M. 7: “Sendika’nın merkez ve şubelerinin zorunlu organlarında görev alıp işyerinde çalışan işçiler ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin hizmet akitleri feshedilemez. Aksi takdirde yasalardan ve Toplu İş Sözleşmesi’nden doğan hakları dışında ayrıca net 13 aylık maaşları tutarında tazminat peşin olarak ödenir. İşe iade edilen temsilci için işbu tazminat hükmü uygulanmaz.”

(19 No.lu TİS, **Teksif – Yeşim Tekstil**, 1.1.2008-31.7.2010) M.12: “Görevine başlamak istediği halde başlatılmayan Sendika Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu başkan ve üyelerine ayrıca bir yıllık brüt ücretleri tutarında tazminat ödenir.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.10: “Sendikanın bütün kademelerinde görevli yöneticiler, işyeri baş temsilcileri ve temsilcileri ekonomik ve demokratik sendikal faaliyetleri nedeni ile işten çıkarılamaz. Rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez. Fiilen çalıştığı işyeri değiştirilemez.”

(23 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – ÇAYKUR**, 1.1.2007-31.12.2008) M.15: “İşyeri sendika temsilcilerinin geçici veya mevsimlik işçi statüsünde bulunması nedeniyle hizmet akdinin askıya alınması halinde dahi işyeri sendika temsilciliği görevi ve bu göreve bağlı yetkileri aynen devam eder.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.13: “İşveren, sendika baş temsilci ve temsilcileri ile sendika yönetim kurulu üyeleri, görevleri devam ettiği sürece işten çıkartılamaz, akitleri askıya alınamaz, işleri ve işyeri değiştirilemez. İşveren bu maddeye aykırı hareket etmesi halinde 12 aylık net ücret ödemeyi kabul eder.”

018.Sendika Üyelerinin Güvencesi

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.14: “İşçiler; sendikaya üye olmaları, sendikanın veya bağlı bulunduğu Konfederasyonun etkinliklerine katılmaları veya işçi olmaktan doğan diğer hakları kullanmaları dolayısıyla işten çıkarılamaz ve farklı bir işleme

tabi tutulamazlar. İşveren işçiye bu maddeye aykırı olarak işten çıkartma halinde 36 aylık net ücreti tutarında kötü niyet tazminatı ödemeyi kabul eder.”

ÜCRET ZAMMI VE DİĞER PARASAL (NAKDİ) VE MALSAL (AYNI) ÖDEMELER

Toplu iş sözleşmelerinin en çok dikkat edilen maddeleri, ücret zammı ve ücret niteliğindeki yan ödemelerdir. Ancak toplu iş sözleşmelerinin çok büyük bölümünde işyerinde uygulanan ücret düzeyine ilişkin bilgi yoktur. Bazı toplu iş sözleşmelerinin eki ücret cetvelleri (ücret skalaları) bu konuda bir bilgi verebilir; ancak belirli pozisyonlarda çalışanlara ilişkin bilgiden, işyerlerindeki ortalama ücret verilerine ulaşabilmek olanaklı değildir.

019.Ücret Zammı

Toplu iş sözleşmelerinde ücret zammı farklı biçimlerde yapılabilir. Seyyane zamda, tüm işçilere aynı miktar zam yapılır. Örneğin, herkesin aylıklarına brüt 200 TL eklenir. Yüzdeli zamda herkesin ücreti belirli bir oranda artırılır. Özellikle az sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde liste zammı uygulanabilir; işçilerin isimleri ve alacakları zam miktarı veya zam sonrasındaki yeni ücretleri tek tek belirtilir. Az sayıda işyerinde de parça başı ücret uygulanmaktadır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde belirli bir zamdan önce düşük ücretli işçilere bir “iyileştirme” uygulanır. Belirli bir miktarın altında brüt aylık geliri olan işçiler önce belirli bir düzeye çekilir, zamlar daha sonra uygulanır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde farklı tür zamlar birlikte uygulanabilir.

Zamlar genellikle 6 aylık dilimlerde veya yıllık olarak yapılır. Bu durumda, bir önceki dönemde gerçekleşen enflasyonun belirli bir oranın üstünde olması durumunda aradaki farkın dönem sonu itibarıyla ücretlere eklenmesi ve yeni dönem zammının bundan sonra yapılması yaygın bir uygulamadır.

Türkiye’de günümüzde en fazla işçiyi kapsamına alan toplu iş sözleşmesi, **kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerini** kapsayan ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılan metindir. Belediyelerde kadroya geçirilen taşeron işçileri ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında kadroya geçirilen taşeron işçilerini kapsamına alan iki karar arasında çok küçük farklar vardır. Aşağıda, 31 Ekim 2020 tarihine kadar yürürlükte bulunan ve belediyeler dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarında kadroya geçirilen işçileri kapsayan toplu iş sözleşmesinin ücretlere ilişkin düzenlemesi verilmektedir. Bu düzenlemede belirleyici olan, enflasyona karşı bir korumanın getirilmemiş olmasıdır. Gerçekleşen enflasyon ne olursa olsun, 31.10.2020 tarihine kadar bu kapsamdaki işçilere altı ayda bir yüzde 4 oranında bir zam verilecektir:

“Geçiş işlemleri tamamlanan işçilere idarelerce uygulanmak üzere, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve 31.10.2020 tarihine kadar uygulanacak olan toplu iş sözleşmesinin ücret, mali ve sosyal haklara ilişkin hükümleri aşağıda yer almaktadır.

Ücret Zammı:

- 01.01.2018- 30.06.2018 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 01.01.2018 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır. Ancak bu dönemde verilmiş bir ücret zammı varsa %4(yüzde dört)’ten mahsup edilir.

- 01.07.2018-31.12.2018 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 30.06.2018 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2018 tarihinden itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

- 01.01.2019-30.06.2019 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 01.01.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

- 01.07.2019-31.12.2019 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 30.06.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2019 tarihinden itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

- 01.01.2020-30.06.2020 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 01.01.2020 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

- 01.07.2020-31.10.2020 tarihleri arası ücret zammı:

İşçilerin 30.06.2020 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2020 tarihinden itibaren %4(yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.”

Türkiye’de en fazla sayıda işçiyi ilgilendiren ikinci düzenleme, Türk-İş ile Hükümet’i temsil edenler arasında imzalanan ve kamu kesiminde çalışan 200 bin dolayında işçiye kapsayan çerçeve anlaşma protokolüdür.

3 Temmuz 2017 tarihinde imzalanan protokole göre, ücretlerde önce bir iyileştirme yapılmakta, ardından iki yıllık dönem için ücret zamları aşağıdaki biçimde düzenlenmektedir:

“I-İYİLEŞTİRME

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri; 3.000 TL’nin altında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 3.000 TL’yi geçmemek üzere 90 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır. Günlük ücret sisteminde bu rakamlar 30’a, saatlik ücret sisteminde 225’e bölünmek ve bulunan rakamlar kuruş küsuratı 5 ve üzerinde ise tama iblağ edilmek suretiyle toplu iş sözleşmelerine yazılacaktır. (Örnek; 90 TL’lik rakam; Günlük ücret sisteminde 3,00 TL saatlik ücret sisteminde ise 0,40 TL olarak yazılacaktır.)

II-ÜCRET ZAMLARI

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %7.5 (yüzde yedi buçuk) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin birinci yıl birinci altı ayının son günündeki brüt çıplak ücretlerine, (aylık/günlük/saatlik) ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2017 indeks sayısının, Haziran 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %5’ü (yüzde beş’i) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. Birinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5(yüzde üçbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2018 indeks sayısının, Aralık 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5’ü (yüzde üçbuçuk’u) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5(yüzde üçbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2018 indeks sayısının, Haziran 2018 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'ü (yüzde üçbuçuk'u) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)”

Türk-İş'in 3 Temmuz 2017 tarihinde imzaladığı çerçeve anlaşma protokolünde bir de “geçici ödeme” maddesi yer almaktadır: “Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihlerinde iyileştirme ve ücret zammı yapıldıktan sonra oluşan aylık ücret ve bu ücretle birlikte ödenen, prim, tazminat, birleştirilmiş sosyal yardım, yemek ve yol yardımı gibi her türlü aylık nakdi ödemeler ile ikramiye, ilave tediye, ek ödeme, giyim yardımı gibi ödemelerin aya düşen miktarı ve aylık asgari geçim indirim tutarının hesaplanması sonucu oluşan aylık net gelirin (kişiye ait özel kesintiler hariç) 2.600 TL'nin altında kalması halinde aradaki fark tazminat olarak işçilere ödenir.”

Tekgıda-İş ile Anadolu Efes arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin ücret zamlarına ilişkin maddesi şöyledir:

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.37: “(a) Sözleşmenin 1. yılı için, 31.08.2017 tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi daimi işçilerin çıplak brüt aylık ücretlerine 01.09.2017 tarihinden geçerli olmak üzere seyyanen brüt 525 TL/ay tutarında zam yapılır. Ancak seyyanen yapılan bu zam 01.09.2016-31.08.2017 dönemi TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksi Artışı (Enflasyon) oranından az olmayacaktır. (b) Sözleşmenin 2. yılı için 01.09.2018 tarihinden geçerli olmak üzere 01.09.2017-31.08.2018 tarihleri arasında TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksi Artışı (Enflasyon) oranı + brüt 135 TL seyyanen zam yapılacaktır.”

(46 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – MESS Grup**, 1.9.2017-31.8.2019) M.45: “ **(1-1. Zam:** (a) 01.09.2017 tarihinde işyerinde çalışan ve Sözleşmenin imzası tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin 31.08.2017 tarihindeki saat ücretleri 9 TL/saatin altında ise 1 Eylül 2017 tarihinden geçerli olmak üzere 9 TL/saate iblağ edilir. 01.09.2017 ile 31.12.2017 tarihleri arasında işe giren işçilerin saat ücretleri ise işe giriş tarihi itibarıyla 9 TL/saate iblağ edilir. (b) 01.09.2017 tarihinde işyerinde çalışan ve Sözleşmenin imzası tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin 31.08.2017 tarihindeki saat ücretlerine a bendinin uygulanmasından sonra 1 Eylül 2017 tarihinden geçerli olmak üzere; 01.09.2017 ile 31.12.2017 tarihleri arasında işe giren ve sözleşmenin imzası tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin saat ücretlerine ise işe giriş tarihi itibarıyla a bendinin uygulanmasından sonra; 01.01.2018 tarihi ile Sözleşmenin imzası tarihi arasında işe giren ve Sözleşmenin imzası tarihinde de iş sözleşmesi devam eden işçilerin saat ücretlerine ise emsal işçiyi geçmemek üzere işe giriş tarihi itibarıyla; 1,60 TL/saat ücret zammı yapılır. (c) Sözleşmenin imzası tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin çalıştığı işyerindeki 01.01.2018 tarihi itibarıyla kıdemi dikkate alınmak suretiyle kıdem süresinin her tam yılı için bir defaya mahsus olmak üzere saat ücretleri, 01.09.2017 tarihinde, 1,50 TL/saati geçmemek üzere 0,10 TL/saat ilave edilir. **2-2. Zam:** 1 Mart 2018 tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin 28 Şubat 2018 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1 Mart 2018 tarihinde, 1.9.2017-28.2.2018 tarihleri arasındaki TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında ücret zammı yapılır. **3-3. Zam:** 1 Eylül 2018 tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin 31 Ağustos 2018 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1.9.2018 tarihinde, 1.3.2018-31.8.2018 tarihleri arasındaki TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında ücret zammı yapılır. **4-4. Zam:** 1 Mart 2019 tarihinde iş sözleşmesi devam eden

işçilerin 28 Şubat 2019 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1.3.2019 tarihinde, 1.9.2018-28.2.2019 tarihleri arasındaki TÜİM Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında ücret zammı yapılır.”

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Fruko Meşrubat**, 1.2.2017-31.1.2019) M.39: “Birinci yıl ücret zammı: Sözleşmenin birinci yılında işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.01.2017 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.02.2017 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere brüt 490 TL seyyanen ücret zammı uygulanacaktır. İkinci yıl ücret zammı: Sözleşmenin ikinci yılında 31.01.2018 tarihinde almakta oldukları ücretlerine TÜİK tarafından açıklanan yıllık enflasyon oranında arttırılacak, ilave olarak seyyanen 100 TL ücret zammına ilaveten her kıdem yılı için 18 TL ücret zammı uygulanacaktır.”

(9 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Eti Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.43: “Sözleşmenin 1. Uygulama Yılı için: İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinde, işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin 01.01.2017 tarihinde almış oldukları brüt aylık ücretlerine, 01.01.2017 tarihi itibarıyla; 0-1,99 yıl arasında olanlara seyyanen brüt 250,00 TL, 2 yıl üzerinde olanlara seyyanen brüt 500,00 TL ücret artışı uygulanır. Ayrıca, işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin bu işyerinde geçirdikleri her tam kıdem yılı için – seyyanen uygulanan ücret artışına ilaveten- 22 TL kıdem zammı uygulanır (Kıdem Zammı=Kıdem Yılı x 22 TL). Sözleşmenin 2. Uygulama Yılı için: İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinde, işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin 01.01.2018 tarihinde almış oldukları brüt aylık ücretlerine, 01.01.2018 tarihinden itibaren uygulanmak üzere Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 01.01.2017-31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleşen yıllık Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) + 2 puan oranında artış yapılır. Vasıf Farkı: İşyerinde, taraf sendika üyesi olan ve aşağıda gösterilen nitelikteki işlerde çalışanlara o işte çalıştıkları gün için, alt ve üst sınırlar arasında belirleme hakkı işverene ait olarak, ekip liderleri hariç olmak üzere 6,50-11,00 TL arasında vasıf farkları verilir. Bu tutarlar 25. Dönem Toplu İş Sözleşmesi için 01.05.2017 tarihinden itibaren uygulanır. Ekip liderlerine vekalet edenlere bu görevde çalıştıkları gün için 18,00 TL vasıf farkı ödenir. Vasıf farkından yararlanacak işçileri tayin ve belirleme işverene ait olduğu gibi, aşağıda belirlenen alt ve üst sınırlar arasındaki vasıf farkı ücretini belirlemek de işverene aittir: (1) Atölye bakım ve onarım işçileri, (2) Hamurkarlar, (3) Pişiriciler için, (4) Makinistler için, (5) Makine başı makinistleri, (6) Ekip liderlerine vekalet edenler, (7) Baştemsilciler, (8) Teslim tesellümcüler, (9) Dış görev vasıf farkı (üretim), (10) aktif olarak forklift kullananlar, (11) AR-GE ve ÜR-GE teknisyenleri.”

(69 No.lu TİS, **TÜMTİS-Bursa Nakliyat**, 1.6.2017-31.5.2019) M.18: “Birinci yıl ücretleri: İşbu toplu iş sözleşmesinin içeriğine giren işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 1.6.2017 tarihinden 31.5.2018 tarihine kadar aylık ücretleri: 1. Kademedeki sendika üyesi işçiler için: 2.915.000 TL; 2. Kademedeki sendika üyesi işçiler için: 2.700.000 TL; 3. Kademedeki sendika üyesi işçiler için: 2.350.000 TL. Bu toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra işe yeni girecek işçiler için 2.000.000 TL ödenir. İkinci yıl ücretleri: İşbu toplu iş sözleşmesinin içeriğine giren işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 1.6.2018 tarihinden 31.5.2019 tarihine kadar aylık ücretleri: 1. Kademedeki sendika üyesi işçiler için: 3.215.000 TL; 2. Kademedeki sendika üyesi işçiler için: 3.000.000 TL; 3. Kademedeki sendika üyesi işçiler için: 2.650.000 TL. Bu toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra işe yeni girecek işçiler için 2.300.000 TL ödenir.”

(32 No.lu TİS, **Toleyis – Turkish Do & Co**, 1.10.2016-30.9.2019) M.37: “İşveren, işyerinde çalışmasından memnun olduğu ve üstün başarı gösteren işçisine grup ücretinin dışında ek ücret zammı yapmaya yetkilidir. Bu zammın miktarı, yapılıp yapılmaması ve kimlere verileceğinin takdiri işverene aittir. Bu zamların yapılması hiçbir şekilde müktesep hak olarak telakki edilemez.”

(75 No.lu TİS, **DERİTEKS-K.T.Deri**, 1.1.2018-31.12.2020) M.26: “1. Yıl Ücret Zammı: 1.1.2018 tarihinden geçerli olarak 31.12.2017 tarihindeki günlük ücretleri brüt 65,50 TL’nin altında bulunan sendika üyesi işçilerin ücretleri 1.1.2018 tarihinden itibaren 65,50 TL’ye yükseltildikten sonra tüm işçilerin yevmiyelerine 1.1.2018 tarihinden geçerli olarak % 19 oranında net zam yapılacaktır. 2. Yıl Ücret Zammı: 31.12.2018 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin

31.12.2018 tarihindeki günlük brüt ücretlerine 1.1.2019 tarihinden geçerli olmak üzere 12 (on iki) aylık TÜİK (2003=100 Temel Yıllı) Tüketici Fiyatları Genel Endeksi artış oranına % 3 (yüzde üç) ilave edilmek suretiyle bulunacak miktar kadar brüt zam yapacaktır. 3. Yıl Ücret Zammı: 31.12.2019 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihindeki günlük brüt ücretlerine 1.1.2020 tarihinden geçerli olmak üzere 12 (on iki) aylık TÜİK (2003=100 Temel Yıllı) Tüketici Fiyatları Genel Endeksi artış oranına % 3 (yüzde üç) ilave edilmek suretiyle bulunacak miktar kadar brüt zam yapılacaktır.”

020.Sözleşme Yürürlük Tarihi Sonrasında İşe Girenler veya Sendikaya Üye olanlar

Toplu iş sözleşmelerinde ücret zamları belirli tarihte uygulanır ve bu zamlardan yalnızca bu tarihte işyerinde bulunan sendika üyeleri yararlanabilir. Ancak az sayıda işyerinde, toplu sözleşmenin imza tarihinden sonra sendikaya üye olanlara bu zam oransal olarak verilmektedir.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.37: “Yürürlük tarihinden sonra sendika üyesi olan daimi veya geçici kadrolu işçiler, sendikaya üye oldukları sözleşme yılının ücret zammını tam olarak alırlar. Ücret zammı işçinin üyeliğinin işverene bildirilmesini takip eden ay başından itibaren geçerli olacak şekilde uygulanır.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.11: “Halen işyerinde çalışıp da sendika üyesi bulunmayan veya işyerine bilahare giren ve sendika üyesi olan işçi, üyeliğinin işyerine bildirilmesi, sözleşmenin birinci yılında ise birinci yıl zammından, sözleşmenin ikinci yılında ise ikinci yıl zammından, sözleşmenin üçüncü yılında ise üçüncü yıl zammından aynen bildiri tarihi itibari ile yararlandırılır.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.3: “Sendikaya üyelikleri sözleşmenin imza tarihinden sonra gerçekleşen işçiler hakkında ücret zammı kistelyevm usulü ile uygulanır. Bu işçiler ücret zammından; sözleşmenin yürürlük tarihi ile sendikaya üyelik tarihleri arasında geçen süre kadar eksik oranda yararlanırlar.”

(34 No.lu TİS, **Genel-İş – Kırklareli Belediyesi**, 1.1.2012-31.12.2013) M.3: “Sendikaya üyelikleri sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra gerçekleşen işçiler hakkında ücret zammı kistelyevm usulü ile uygulanır. Bu işçiler ücret zammından; sözleşmenin yürürlük tarihi ile sendikaya üyelik tarihleri arasında geçen süre kadar eksik oranda yararlanırlar.”

(33 No.lu TİS, **Maden-İş – İmbat Madencilik**, 1.7.2012-30.6.2015) M.43: “Taban Ücretler: Sözleşmenin yürürlük süresi içerisinde işe giren ve üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirilmesi kaydıyla üye oldukları tarihten geçerli olmak üzere işe başladığı sanat grubundaki en düşük yevmiyenin % 95’inden az olmamak kaydıyla tamamına kadar belirlenecek tutar üzerinden ödenecektir.”

(40 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – MESS**, 1.9.2012-31.8.2014) M.44: “İşyerinde kanuni asgari ücret ödenir. Metal Sanayi İş Gruplandırma Sistemi uygulanmayan işyerlerinde yeni işe girmiş işçinin sendikaya üye olması durumunda üyeliğin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren saat ücretine 1. yıl 33 kr/saat (12 Haziran 2013 tarihinden itibaren işe giren sendika üyelerine uygulanır), 2. yıl 35 kr/saat ücret zammı yapılır. Ancak emsal eski işçinin ücretini geçemez.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.28: “Sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra süresi belirsiz iş akdi ile işe girip, sendikaya üye olanlara, işe girdikleri sözleşme yılına ait ücret zammı; ücret zammının uygulama tarihi ile işçinin işe girdiği tarih arasında geçen her tam ay için 1/12 oranında eksiltiyle ve üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren uygulanır.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.28: “Bu toplu iş sözleşmesi kapsamı içerisindeki sendika üyesi mevsimlik işçilerden, ilk defa 1.1.2016 tarihinden önce mevsimlik olarak çalışmaya başlamış işçilere yürürlükteki asgari ücret + asgari ücretin % 25’i oranında; 1.1.2016 tarihinden sonra ilk defa mevsimlik olarak çalışmaya başlamış işçilere yürürlükteki asgari ücret + asgari ücretin %5’i oranında; zam yapılması suretiyle ücret artışı uygulanır.”

(71 No.lu TİS, **DERİTEKS-Deri İşveren**, 1.3.2016-28.2.2019) M.29: “Yürürlük tarihinden sonra işe girenlerden deneme süresini dolduranlara işe girdikleri sözleşme yılına ait ücret zammı, ücret zammının uygulama tarihi ile işçinin işe girdiği tarih arasında geçen her tam ay için, 1/12 oranında eksiltilecek uygulanır. Ancak bu uygulama sebebiyle yürürlük tarihinden sonra işe girenlerin ücreti yürürlük tarihindeki işçilerin ücretini geçemez.”

021.Toplu İş Sözleşmesindeki Hakların Sendika Üyesi Olmayanlara Tanınması

6356 sayılı Kanuna göre, sendika üyesi olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi, taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Ancak toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak için yapılan başvurular, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde hüküm kazanır. Diğer bir deyişle, sözleşmenin imza tarihi genellikle sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra olduğundan ve ilk dilim ücret zamları sözleşmenin yürürlük tarihinde verildiğinden, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlananlar, toplu sözleşmenin ilk dilim ücret zammını alamazlar.

Ancak bazı toplu iş sözleşmelerinde farklı düzenlemeler de vardır.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.3 “Sendikaya üye olmayan işçiler sözleşmeden, ancak dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilirler. Şu kadar ki; bu işçiler ücret zammından; sözleşmenin yürürlük tarihi ile dayanışma dilekçesini verdikleri tarih arasında geçen süre kadar eksik oranda yararlanırlar.”

Toplu iş sözleşmelerinde epeyce yaygın olan bir düzenleme ise, işverenin, sendika üyesi olmayan kapsam içi personele bir zam yapması veya ek ödemedede bulunması durumunda, bu uygulamanın sendika üyelerine de aynen yansıtılacağı biçimindedir.

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.5: “Sendikaya üye olmayan veya dayanışma aidatı ödemeyen işçilerin bu Toplu İş Sözleşmesi’nden yararlandırılması halinde, Sendika’nın ihbarı üzerine işveren bu duruma derhal son verecek, sağladığı hak ve menfaatleri bir daha uygulamayacak veya sağladığı hak ve menfaatleri Sendika üyelerine de ilave olarak tatbik edecektir. Bu Toplu İş Sözleşmesi’nin menfaat sağlayan hükümleri hariç, sözleşmenin iş koşullarını düzenleyen hükümleri, sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan Sendika üyesi olmayan işçilere de hiçbir kayda tabi olmaksızın aynen uygulanacaktır.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Aroma**, 1.1.2017-31.12.2019) M.28: “İşbu toplu iş sözleşmesi süresince sendikalı ve sendikasız işçilere sendikanın muvafakati alınmaksızın, bu toplu iş sözleşmesinde tanınan hak ve menfaatlerden üstün hak ve menfaatler tanınmaz. (...) İşveren, işçilere liyakat zammı verebilir. Ancak liyakat zammı verilecek işçilerle, verilecek zam miktarları işyerinde iki işveren temsilcisi ve iki işçi temsilcisinden teşekkül edecek komite kararı ile verilebilir. Komite kararı dışında, ne nam altında olursa olsun bir zam verildiği tespit edilirse, aynı miktarı bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan bütün sendikalı işçilere de uygulamayı işveren kabul eder.”

(20 No.lu TİS, **Oleyis – Ankara Hilton**, 1.1.2012-31.12.2014) M.6: “İşveren kapsam içi statüsünde olup da sendika üyesi olmayanlara teşvik dışında hiçbir nam altında genel ücret ayarlaması ile zam uygulaması yapamaz. Bu hükme uymadığı takdirde bu zam sendika üyelerine de ilave hak olarak teşmil olunur.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.5: “İşveren tarafından, sendika üyesi olmayan işçilere bu toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklar verildiği veya her ne nam altında olursa olsun bu hakların ve yararların daha üstünde hak ve yararlar sağlandığı takdirde sendikanın olayı işverene bildirdiği anda işveren yanlış uygulamaya son verir. Sendikanın yazılı bildirimini üzerinden bir ay geçmesine rağmen uygulamaya son verilmezse, bu uygulama münhasıran o işverenin işyerinde çalışan sendikalı işçilere de uygulanır.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.7: “İşveren, sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan sendikasız işçilere; ne şekilde adlandırılırsa adlandırılınsın (ücret zammı, amir takdir zammı, vb.) nakdi veya başka herhangi bir hak sağlama gereği duyarsa durumu yazılı olarak Sendikaya bildirir (ödül ve pozisyon değişikliği hariç).

Sendika tarafından öneri olumlu karşılırsa işverence bu doğrultuda işlem yapılır; aksi halde bu hak ve yararlar sağlanamaz. Sendikanın onayı olmadan sendikasız işçilere sağlanacak hak ve yararlar, Hizmet-İş üyelerine de, sözleşme ile sağlanana ek olarak aynen uygulanır.”

(36 No.lu TİS, **Sosyal-İş – Metro Grosmarket**, 1.1.2013-31.12.2015) M.4: “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.”

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.4: “İşveren, hiçbir şekilde bu toplu iş sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla Hizmet-İş Sendikası üyesi olmayanlarla, sendikasız veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz. İşveren tarafından, sendika üyesi olmayan işçilere bu toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklar verildiği veya her ne nam altında olursa olsun bu hakların ve yararların daha üstünde hak ve yararlar sağlandığı takdirde sendikanın durumu işverene bildirdiği anda işveren yanlış uygulamaya son verir. Sendikanın yazılı bildiriminden bir ay geçmesine rağmen uygulamaya son verilmezse, bu hak ve yararlar münhasıran o işverenin işyerinde çalışan sendikalı işçilere de uygulanır.” M.13: “İşveren kendisine bağlı işyerlerinde işbu toplu iş sözleşmesi dışında ilave bir zam yapamaz.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.6: “İşveren gerek Borçlar Kanununun ilgili maddelerinde öngörülen Umumi Mukavele ve gerekse 4857 sayılı Yasada öngörülen Takım Sözleşmesi yapmak suretiyle veya sendikasız işçilerle yapılacak Ferdi Hizmet Akitleri ile bu sözleşmenin hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı olarak sendikasız işçilere uygulayamaz. İşveren sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan sendikasız işçilere ne şekilde adlandırılırsa adlandırılınsın (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 karşılırsa işverence bu doğrultuda işlem yapılır. Aksi halde bu hak ve yararlar sağlanamaz. Sendikanın onayı olmadan sendikasız işçilere sağlanacak hak ve yararlarından Genel-İş üyelerine de sözleşmeye sağlanan hak ve yararları ek olarak aynen uygulanır. İşveren sendika üyesi işçilere sözleşme imza tarihinden sonra sözleşmede belirtilen ücret zammı dışında herhangi bir isim/ad altında ek olarak zam uygulayamaz. Aksi takdirde uygulanan oran, sendika üyesi tüm işçilere ek olarak uygulanacaktır.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.7: “(a) İşveren 4857 sayılı Kanuna dayanılarak takım sözleşmesi yapmak suretiyle veya işçilerle yapılacak ferdi hizmet akitleriyle, bu toplu iş sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla Hizmet-İş Sendikası üyesi olmayanlarla sendikasız veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz. (b) İşveren bu toplu iş sözleşmesi ile getirilen hak ve menfaatlerin dışında hiçbir işçiye ilave ücret ve/veya sosyal yardım yapamaz. İşveren a ve b fıkraları hilafına hareket etmesi halinde durum sendika tarafından işverene yazılı olarak bildirilir. Bildirimi takip eden ay başında aykırılık giderilmediği takdirde, işveren tarafından a ve b fıkrasında belirtilen uygulamalar taraf sendika üyesi işçilere yeni bir hak olarak ayrıca ilave edilir.”

(58 No.lu TİS, **Belediye-İş – Samsun Büyükşehir**, 15.2.2018-14.2.2010) M.6: “Bir başka sendika üyesi olmamak koşulu ile işveren özel sözleşmeli personel statüsünde üniversite ve yüksekokul mezunu personele mevcut işçi kadrosunun bir toplu iş sözleşmesi döneminde % 5’ini geçmeyecek sayıda özel ihtisas, yeteneği ve becerisi olan personel istihdamına ve personele dilediği ücreti vermeye yetkilidir. Bu statü ve sayıdaki personele verilecek ücret sendikanın diğer üyelerine teşmil edilemez. Sendika böyle bir ücret talebinde bulunamaz. Özel ihtisası, yeteneği ve becerisi olan personel sayısı % 5’i geçtiği takdirde farklı ücret uygulaması için sendikanın yazılı izninin alınması zorunludur. Sendikanın yazılı izni alınmadan % 5’in üzerinde alınacak özel ihtisas, yeteneği ve becerisi olan işçilere ödenecek ücret farkı sendika üyesi işçilere teşmil olunur.”

022.Taban Ücret

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.28: “İşyerinde daimi kadroda yeni alınacak işçiler mevcut asgari ücretin % 5 arttırılmış seviyesindeki ücretle işe başlarlar.”

(9 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Eti Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.39: “01.02.2017 tarihinden itibaren geçici kadroda işbaşı yapmış sendika üyesi işçiler için uygulanacak ücret, asgari ücretin % 10 oranında arttırılmış halidir.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.77: “İşbu T.İ.S.’nin imza tarihinde çalışan ve taraf Sendikaya üye olan işçilerin günlük yevmiyeleri yürürlük tarihinden geçerli olmak üzere 75.00 TL’den az olamaz. Taban ücret uygulamasından sonra yüzdelik ücret zammı uygulanır; bunun üzerine kıdem zammı ilavesi ile günlük yevmiyeleri belirlenir.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.32: “Öz Gıda-İş Sendikasına üye işçilerin, en düşük ücreti yürürlükteki brüt asgari ücretin % 4 fazlasıdır.”

(58 No.lu TİS, **Belediye-İş – Samsun Büyükşehir**, 15.2.2018-14.2.2010) M.29: “İşverence, Belediye-İş Sendikası üyesi işçilerin 14.2.2018 tarihindeki çıplak günlük yevmiyeleri (günlük ücretleri) üzerine % 7 oranında zam ilave edildikten sonra günlük yevmiyeleri 90 TL’nin altında kalanların yevmiyeleri 15.2.2018 tarihinden geçerli olmak üzere 90.00 TL olarak kabul edilmiştir.”

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.24: “Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra işe yeni giren işçilerden sendika üyeliğini tercih edenler; aday işçi unvanı ile ilk 1 yıl asgari ücretin % 10 fazlasıyla takip eden 1 yılda asgari ücretin % 15 fazlasıyla, bunu takip eden 1 yılda asgari ücretin % 20 fazlasıyla, bunu takip eden 1 yılda asgari ücretin % 28 fazlasıyla ve bunu da takip eden 1 yılda asgari ücretin % 38 fazlasıyla çalıştırılır. Ancak, her halde işe yeniden giren işçinin ücreti çalıştığı ünitadaki aynı işi yapan en düşük ücretli eski işçinin ücretini geçemez. Beş yıllık geçiş sürecinin bitiminde aday işçinin ücreti, kendi çalıştığı işin kademe ve baz ücretine intibak ettirilir.”

(70 No.lu TİS, **Basisen-İşbank**, 1.4.2016-31.12.2017) M.36: “İşe giriş ücreti İşveren Banka tarafından belirlenir. Ancak bu konuda yapılacak değişiklikler Sendikaya bildirilir.”

(77 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş-Legrand Elektrik**, 1.9.2017-31.8.2019) M.37: “Sözleşmenin imza tarihinden sonra işe girmiş işçinin sendikaya üye olması durumunda üyeliğin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren, saat ücretine yüzde 10 oranında zam yapılır.”

023.Kısmi Zamanlı Çalışanların Ücret Zammı

Kısmi süreli çalışma giderek yaygınlaşmaktadır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde bu kesim için özel düzenleme öngörülmektedir.

(32 No.lu TİS, **Toleyis – Turkish Do & Co**, 1.10.2016-30.9.2019) M.6: “İşverenle, part time iş sözleşmesi yapmış olan taraf sendika üyesi işçiler sözleşmenin Madde 18 Vardiya Değişimi, Madde 19 Çalışmalar Arası Süre, Madde 20 Fazla Çalışma Süresi, Madde 26 Hafta Tatili, Madde 27 Yıllık Ücretli İzin, Madde 28 Mazeret ve Özel Durumlara İlişkin İzinler, Madde 29 Ücretsiz İzinler, Madde 30 Manevra ve Silah Altına Alma İzni, Madde 31 Nakil İzni, Madde 32 Ulusal Bayram ve Genel Tatiller ve Ücreti, Madde 35 Sigorta Ödemelerinin Tama İbلاغı, Madde 37 Ücret Zammı, Madde 38 Vardiya Primi, Madde 39 Fazla Çalışma Ücreti, Madde 40 İkramiye, Madde 42 İzin Yardımı, Madde 44 Birleştirilmiş Sosyal Yardımlar (aşağıda gösterilen istisna hali hariç), Madde 47 Kasa Tazminatı, Madde 48 Bayram Yardımı maddelerinden yararlanamazlar.”

024.Avans

İşçilere ay ortasında avans verilmesi uygulaması yaygındır.

(27 No.lu TİS, **Ağaç-İş – Adel Kalemcilik**, 1.9.2016-31.8.2018) M.52: “İşçilere ayda bir defa, her ayın 20’sinde çalışma saatleri içerisinde ay sonunda alacağı ücretinden kesilmek üzere

yapılan iş nispetinde ve normal ücreti üzerinden hesap edilmek üzere avans verilir. Verilen avans işçilerin alacakları ilk aylık ücretlerinden bir defada kesilir.”

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.35: “Üyelerin talebi halinde, her ayın on beşinde, ücretin 1/3’ü tutarında bir miktar avans olarak verilir. Fazlaya ilişkin makul talepler işveren takdirindedir.”

025.İhtiyaç Avansı

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.40: “İşveren, üyenin deprem ve tabii afet hallerinden doğrudan etkilenmesi, ağır bir hastalık veya kaza geçirmesi halinde veya evlenme, doğum ve birinci dereceden yakınlarının ölümü halinde ve talebi üzerine, azami 4 maaşına kadar ihtiyaç avansı verebilir. İşveren verdiği bu ihtiyaç avansını, işçinin maaşından belirleyeceği tutarlarda kesmeye yetkilidir. İşçi almış olduğu ihtiyaç avansını tamamen ödemediği, yeni bir ihtiyaç avansı talebinde bulunamaz. Bu ihtiyaç avansından fiilen 12 aylık çalışma süresini tamamlayan üyeler yararlanabilir.”

026.İşin Durmasında Ücret

İşçinin işe gelip işyerinin eksiklikleri nedeniyle çalışmaması durumunda ücretinin ödeneceğine ilişkin hükümler vardır.

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.34: “İşçi işe geldiği halde; su gelmemesi, cereyan kesilmesi, hammadde yokluğu vs. sebeplerle kendisine iş verilmezse ücretinden bir kesinti yapılamaz. Uzun süreli duruşlarda İş Yasası hükümleri uygulanır.”

027.Sosyal Yardım

Türkiye’de bir dönem yan ödemeler çok çeşitlendi. İşverenler, bu yardımların birleştirilerek tek kaleme ödenmesini talep ettiler. Bu talebin kabul edildiği işyerlerinde bazı yan ödemeler “birleştirilmiş sosyal yardım” adı altında toplandı.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.39: Sosyal Yardım Paketi: “İşveren sendikalı işçiye bayram yardımı, ücretli izin harçlığı ve yakacak yardımı toplamı olarak Haziran ayının maaş ödemesi ile birlikte, brüt 4975 TL ödemeyi kabul eder. Haziran ayından önce ayrılan işçilere bu yardım çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenir. Sözleşmenin 2nci yılında bu yardımlar TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksi artış oranı (enflasyon) kadar arttırılarak ödenir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.55: “Yakacak yardımı, giyim yardımı ve bayram yardımı karşılığı olarak birleştirilmiş sosyal yardım adı altında her ay aylık ücret ile birlikte; 15.2.2017 tarihinden itibaren, 270.- TL, 15.2.2018 tarihinden itibaren, 290.- TL ödenir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.54: “İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilere Bayram Yardımı (Ramazan ve Kurban Bayramı), Yakacak Yardımı ve Yıllık İzin Harçlığı karşılığı olarak; 1. yıl, 1.9.2016-31.8.2017 tarihleri arasında her ay 300 TL (üçyüz lira) sosyal yardım bedeli ödenir. 2. yıl Türkiye İstatistik Kurumu Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endeksi (1.9.2016-31.8.2017 tarihleri arasında gerçekleşecek olan artış oranına göre) esas alınarak zam yapılarak ödenir.”

(58 No.lu TİS, **Belediye-İş – Samsun Büyükşehir**, 15.2.2018-14.2.2010) M.26: “Belediye-İş Sendikasına üye işçilere fiilen çalışmalarına bakılmaksızın, 15.2.2018 tarihinden itibaren ayda 543 TL, 15.8.2018 tarihinden itibaren fiilen çalışmalarına bakılmaksızın ayda 587 TL sosyal yardım ödenir.”

028.İkramiye

Türkiye’de toplu iş sözleşmelerinde yaygın bir uygulama, ücretlere ek olarak ikramiye verilmesidir. Çok az işyerinde maktu miktarda seyyanen ikramiye uygulaması vardır. Yaygın uygulama, ikramiyelerin günlük ücrete göre belirlenmesidir.

12 Eylül 1980 öncesinde ikramiye konusunda yasayla bir kısıtlama getirilmemiş olduğundan, bazı toplu iş sözleşmelerinde ikramiye gün sayıları yılda 120 günün üzerindeydi. Bazı örnekler aşağıda sunulmaktadır:

Petrol-İş ile Petkim Petrokimya arasında imzalanan (1.9.1978-31.8.1980) toplu iş sözleşmesinde yılda 6 aylık ücret tutarında ikramiye ödeniyordu. (M.50)

Petkim-İş ile Wyeth Laboratuvarları arasında imzalanan (1.11.1979-31.10.1981) toplu sözleşmede yılda 6 aylık ücret tutarında ikramiye veriliyordu. (M.59)

Petkim-İş ile Pfizer İlaçları arasında imzalanan (1.1.1980-31.12.1981) sözleşmede yılda 6 aylık ücret tutarında ikramiye öngörülüyordu. (M.58) Ayrıca izne çıkarken, izin süresinin ücretine ilave olarak, izin harçlığı ödeniyordu. Şeker ve Kurban bayramlarında da ek ödenek veriliyordu. (M.59)

Petrol-İş ile Koruma Tarım İlaçları arasında imzalanan (1.7.1978-30.6.1980) sözleşmede yılda 6 aylık ücret tutarında ikramiye ödeniyordu. (M.40)

Şark Sigorta ile İlbank-İş arasındaki (1.3.1978-28.2.1980) sözleşmeye göre, "sendika üyelerine almakta oldukları maaşlarıyla şef muavinliği, şef, müdür ve lisan tahsisatları üzerinden yılda en az 5 defa ikramiye ödenir. Ayrıca yılda 1,5 maaştan az olmamak üzere bilanço ikramiyesi ödenir." (M.31)

Şark Sigorta işyerinde Sosyal-İş'in imzaladığı (1.3.1980-31.12.1981) sözleşmedeki düzenleme de şöyledi: "Sözleşmenin 31 Aralık 1980 tarihine kadar olan birinci döneminde birer maaş tutarında 7 ikramiye, 1 Ocak 1981-31 Aralık 1981 döneminde de birer maaş tutarında 7 ikramiye ödenir." (M.30)

Bank-Sen ile Anadolu Bankası arasındaki (1.8.1978-31.7.1980) sözleşmeye göre, "işveren banka, her sözleşme yılı için 6 aylık ücret tutarında ikramiye öder. İkramiye ödeme tarihinde işyerinde çalışanlara, ikramiyeleri tam olarak ödenir." (M.32)

Sosyal-İş ile Osmanlı Bankası arasında imzalanan (1.1.1980-31.12.1981) sözleşmeye göre, "her işçiye, Şubat, Nisan, Haziran, Ağustos, Ekim, Aralık aylarının en geç 20nci günü ödenmek üzere, aylık ücreti tutarında yılda altı ikramiye verilir." (M.38) Bu toplu iş sözleşmesinde işçilere 1 Mayıs günü 10 bin lira tutarında "1 Mayıs ikramiyesi" verilmesi de öngörülüyordu.(M.39)

Bank-Sen ile Yapı ve Kredi Bankası arasında imzalanan (1.4.1980-31.3.1982) sözleşmede ikramiye maddesi şöyledi: "İşveren, sendika üyesi işçilere sözleşmenin ilk yılında 1 jestiyon ikramiyesi olmak üzere 6 aylık ücret tutarında, sözleşmenin ikinci yılında ise 1 jestiyon ikramiyesi olmak üzere 7 aylık ücret tutarında ikramiye öder. (...) Bu ikramiyelerden başka dağıtılacak olan kâr payı ikramiyesi her yıl 30 Nisan tarihinde işçilerin ücretleri ile orantılı olarak mevcut uygulamaya göre Bankaca ödenir." (M.42)

Akbank Mensupları Sendikası Akmen'in Akbank'la imzaladığı (1.1.1979-31.12.1980) sözleşmede bir aylık temettü ikramiyesi ve ayrıca 5 aylık ikramiye ödeniyordu. (B.41)

Günümüzde bazı toplu iş sözleşmelerindeki ikramiye düzenlemeleri aşağıda sunulmaktadır.

Kamu sektörü işyerlerinde işçilere 6772 sayılı Kanun uyarınca yılda 4 kez 13 yevmiye tutarında ilave tediye verilmektedir. Bu miktar, yeralında çalışanlar için yılda 6 kez 13 yevmiyedir. Kamu işyerlerinin büyük çoğunluğunda, 52 yevmiyelik ilave tediye ek olarak 60 günlük ikramiye verilmektedir. Özel sektör işyerlerinde ise yılda 60, 90 veya 120 günlük ücret tutarında ikramiye uygulaması vardır.

Türkiye'nin en fazla sayıda işçiyi kapsamına alan ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılan toplu iş sözleşmesine göre, **kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine** 6772 sayılı Yasa uyarınca ödenecek 52 yevmiye tutarındaki ek ödemeye ilave olarak yılda 10 yevmiye tutarında ikramiye verilecektir. İlgili düzenleme şöyledir: "İşçilere Ocak ve Temmuz aylarında 5'er günlük olmak üzere yılda toplam 10 günlük (5x2=10) ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ödeme, işçinin çalıştığı sürenin bir yıldan az olması durumunda çalışma süresi ile orantılı olarak ödenir."

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.38: "İşveren, bütün sendikalı işçilere her sözleşme yılı için 4 maaş ikramiye vermeyi kabul eder. Bu ikramiyeler, birer maaş olarak, 15 Mart, 15 Haziran, 15 Eylül, 15 Aralık tarihlerinde ödenir. Ödemelerde, yukarıdaki

tariflerindeki saat ücretli esas alınır. İkraniye ödeme tarihlerinden önce hizmet sözleşmesi feshedilen veya ayrılan işçilerle, işe yeni giren işçilere, işyerindeki çalışma süreleri oranında kistelyevm esasına göre ikramiye ödenir.”

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.42: “Yardımcı işçiler hariç, sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci yılında 2017 yılında aldıkları ikramiye bedeli % 11,5 oranında arttırılarak ödenir. Sözleşmenin ikinci yılında yıllık (Aralık’tan Aralık’a) TÜFE artış oranında arttırılarak ödenir. Sendika üyesi yardımcı işçiler için ise (forklift ve jetçiler dahil), sözleşmenin birinci yılı için toplam ikramiye bedeli 6.000 TL (brüt), ikinci yılı için toplam 9.000 TL (brüt) olarak belirlenmiştir. Bu ikramiyeler 4 eşit taksitte ve iki tanesi dini bayramlardan önceki aylık ödemeleri ile verilecek şekilde ödenir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.47: “İşçilere, 6772 sayılı Yasa gereğince verilen ilave tediye den ayrı olarak, yılda 30’ar günlük ücretleri tutarında 2 ikramiye verilir.”

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvtürk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.34: “İşyerinde çalışan Sendika üyesi işçilerden, 4 yıl ve üzeri kıdemi olanlara ilk yıl için 45 günlük, ikinci ve üçüncü yıllar için ise, 60 günlük ücret tutarında ikramiye ödenir. Diğer çalışanlara ise, her yıl 15 günlük ücret tutarında ikramiye ödenir.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.29: “İşveren daimi kadroda çalışan bütün sendikalı işçilere her sözleşme yılı için 4 maaş tutarında ikramiye vermeyi kabul eder.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.30: “İşveren, işyerinde çalışan mevsimlik işçilere, yılda 4 aylık ücretleri üzerinden çalıştıkları süre ile orantılı olarak ikramiye vermeyi kabul eder. Bu şekilde hesap edilen ikramiyeleri çalıştıkları ayın ücreti ile ödenir.”

(46 No.lu TİS, **Birleşik Metal – MESS Grup**, 1.9.2017-31.8.2019) M.46: “İkramiyeler 12 eşit bölümde ve her ay ücret ödemeleriyle ödenir.”

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.39: “Sendika üyelerine sözleşmenin birinci yılında 75 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödemesi yapılır. Sözleşmenin ikinci yılında ise toplamda yıllık 90 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödemesi yapılır.”

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.53: “Kardemir A.Ş. işyerlerinde çalışmakta olan işçilere 120 yevmiye ikramiye ödenir. Bu ikramiye ödemeleri 12 eşit taksitle her ay maaş ödemeleri ile birlikte yapılır.”

(74 No.lu TİS, **Tekstil-Henateks**, 1.7.2016-30.6.2009) M.41: “1.7.2016 tarihinde işyerinde çalışmakta olan üyelere; (a) Hizmet süresi 36 ay ve üzeri olan işçilere yılda 120 günlük; (b) Hizmet süresi 18 ay ile 36 ay arasında olan işçilere 90 günlük; (c) Hizmet süresi 4 ay ile 18 ay arasında olan işçilere 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye verilir.”

029.Bayram İkraniyesi veya Erzağı

Türkiye’de toplu iş sözleşmelerinde yaygın olan bir uygulama, Ramazan ve Kurban bayramlarında maktu miktarda seyyanen ikramiye verilmesidir. Bayramlarda günlük ücrete dayalı ikramiye yaygın değildir. Bazı işyerlerinde ise bayram nedeniyle bir erzak paketi verilmesi uygulaması vardır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine ödenecek bayram ikramiyesine ilişkin düzenleme şöyledir: “İşçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce 75,00(yetmişbeş)’er TL. bayram harçlığı verilir.”

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.46: “İşyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan sendika üyesi işçilere Ramazan bayramında 300 TL brüt ve Kurban bayramında 400 TL brüt; işyerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ise Ramazan bayramında ve Kurban bayramında 200 TL brüt erzak yardımı yapılır.”

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.47: “Şeker Bayramı arifesinde işyerinde çalışan taraf sendika üyelerine sözleşmenin 1. yılında brüt 800 TL, Kurban Bayramı arifesinde ise brüt 800 TL bayram harçlığı ödenir. Bayram harçlıklarının verildiği tarihlerde tecrübe dönemi içinde olanlar tecrübe dönemlerini tamamladıkları takdirde bayram

harçlıklarını alırlar. Ayrıca, işveren tüm işçiye bayram öncesi birer kutu çikolata vermeyi kabul eder. Kurban bayramlarında bayram harçlığından ayrı olarak çalışmakta olan sendika üyesi işçilere birinci yıl brüt 300 TL et parası ödenir. Sözleşmenin 2. yılında ise bu tutarlar 1.1.2017 – 31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endeksinin Türkiye genelindeki artışı (genel endeks 2003=100) oranına + 2 puan arttırılarak uygulanır.”

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvtürk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.36: “Sözleşme’nin 1. yılında, işçilere, Ramazan ve Kurban Bayramları arifesinde, her bir Bayram için 75’er TL olmak üzere, toplam maliyeti 150 TL tutarında ve içeriği taraflarca belirlenecek olan bayram erzağı verilir.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.38: “Ramazan ve Kurban Bayramlarına bir hafta kala daimi kadroda çalışan sendikalı işçilere, Sözleşmenin 1. yılında brüt 930.- TL bayram harçlığı ödenir. (...) İşyerinde en az 1 ay çalışmış Sendikalı mevsimlik işçilere de bu değerlerin ½ oranı uygulanır.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.54: “Ramazan ayında sendikalı işçilere, 20 kg.’dan az olmamak üzere gıda yardımı yapılır. Yardım paketinin içeriğinin belirlenmesinde sendika baş temsilcisinin görüşü alınır.”

(37 No.lu TİS, **Hizmet-İş – İETT**, 1.3.2010-29.2.2012) M.69: “İşçilere Ramazandan bir hafta önce 2 kg. pirinç, 1 kg. çay, 2 kg. şeker, 5 kg. un ve 2 kg. ayçiçeği yağı verilir ya da bu yardımların yerine nakdi olarak sözleşmenin birinci yılında 99.- (doksandokuz) TL ödeme yapılır.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.34: “Sendika üyesi işçilere her yıl Ramazan Bayramından bir hafta önce net 500.- TL Ramazan Bayramı yardımı ödenir. Sendika üyesi işçilere her yıl Kurban Bayramından bir hafta önce net 650.- TL Kurban Bayramı yardımı ödenir. İslam harici diğer dinlere mensup sendika üyesi işçilere de dini bayramları için diğer sendika üyesi işçilere uygulanan oranda dini bayram yardımı ödenir.”

(68 No.lu TİS, **Petrol-İş – BOTAŞ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.33: “Sendika üyesi işçilere Nisan ve Eylül aylarında 10 x 2 = 20 günlük ücretleri tutarında ikramiye verilir.”

030.Yılbaşı Harçlığı

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.48: “Sözleşmenin birinci yılında sendika üyesi işçilere Aralık ayı avansı ile ödenmek koşuluyla brüt 1.100 TL yılbaşı harçlığı ödenir. Sözleşmenin ikinci yılında ise bu tutar 1.1.2017-31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endeksinin Türkiye genelindeki artışı (genel endeks 2003=100) oranına 1 2 puan arttırılarak uygulanır.”

(71 No.lu TİS, **DERİTEKS-Deri İşveren**, 1.3.2016-28.2.2019) İşyerinde çalışan her üyeye en geç 31 Aralık tarihine kadar ödenmek üzere; sözleşmenin birinci yılında brüt 270 TL yılbaşı harçlığı verilir. İkinci yılında bu miktara 1.3.2017’den geçerli olarak 1.3.2016-28.2.2017 tarihleri arasındaki 12 aylık (bir yıl) için gerçekleşecek olan TÜİK Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları genel endeksi artış oranına % 1 (yüzde bir) ilave edilmek suretiyle bulunacak miktar kadar artış yapılır.”

031.Ek Ödeme

Türk-İş’in 3 Temmuz 2017 günü imzaladığı çerçeve protokolde bir ek ödeme yapılması öngörülmektedir: “İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Mayıs ayında brüt 750 (Yediyüz elli) TL ek ödeme yapılacaktır. Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.”

(56 No.lu TİS, **Tez-Koop-İş – TÜBİTAK**, 1.3.2017-28.2.2019) M.53: “İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Mayıs ayında brüt 750 TL ek ödeme yapılacaktır.”

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) Ek M.1: “Ek ödeme: İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Mayıs ayında brüt 750.- TL ek ödeme yapılacaktır. Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.”

032.İzin Parası

Yıllık ücretli izne çıkan işçiye, isterse, izin süresinin ücreti peşin olarak verilir. Ancak bazı toplu iş sözleşmelerinde, bu sürenin ücretine ek olarak belirli bir izin parası verilmesi uygulaması da görülmektedir.

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.53: “İş Kanununun 57. maddesinde sözü edilen izin ücretlerinden ayrı olarak, işçiye yıllık ücretli izne başlamadan bir gün evvel, sözleşmenin birinci yılında brüt 200 TL izin harçlığı ödenir. Sözleşmenin ikinci yılı için ise, Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2003=100 Temel Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Endeksinin Aralık 2017 ayının Aralık 2016 ayına göre yüzdelik değişimi TÜFE (enflasyon) oranında arttırılarak uygulanacaktır.”

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.49: “İşveren, sendika üyesi işçilere, Mayıs ayında yıllık izin ücreti harçlığı öder. Yıllık izin ücreti, sözleşmenin 1. yılında brüt 1.750 TL olarak uygulanır. Sözleşmenin 2. yılında ise bu miktar 1.1.2017-31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endeksinin Türkiye genelindeki artışı (genel endeks 2003=100) oranına +2 puan arttırılarak uygulanır. Yıllık izin ücretleri Mayıs ayı içerisinde ödenir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.53: “Senelik izine ayrılan işçiye o yıl için bir defaya mahsus olmak üzere 160.- TL izin yardımı yapılır.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.15: “İşyerinde çalışan Sendika üyesi daimi kadrolu işçilere, yıllık ücretli izinlerine çıkarken; Sözleşmenin 1. yılında brüt 930.- TL izin harçlığı ödenir. Sözleşmenin 2. yılında ise bu tutar, 1.1.2017-31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleşen yıllık TÜİK Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Endeksinin (genel endeks 2003=100) Türkiye genelindeki artışı oranında arttırılarak ödenir. Ücretli izine çıkan işçiye yeterince izin avansı verilir.”

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.26: “İşverence işçiye yıllık izne çıkarken 14 yevmiye tutarında izin harçlığı verilir. Süresi içerisinde izin hakkını kullanamayanların izin harçlığı hak ettiği yılın sonunda ödenir.”

(79 No.lu TİS, **TOLEYİS-Türkiye Jokey Kulübü**, 1.12.2017-30.11.2019) M.28: “Yıllık ücretli izin ücretinin hesabında, günlük ücret maktu aylık ücretin 1/26’sı olarak hesaplanır.”

033.Servis veya Yol Parası

Özellikle belirli bir büyüklüğün üstündeki kentlerde işçilerin işyerine gidip gelmeleri önemli bir sorundur. Toplu iş sözleşmelerinde işçilerin taşınması için servis sağlanması veya toplu taşımanın kolay erişilebilir olduğu yerlerde bilet veya yol parası verilmesi uygulaması yaygındır. Servis sağlanması çeşitli açılardan daha yararlıdır. Servis sağlandığında, trafik sıkışıklığı nedeniyle meydana gelebilecek gecikmelerde işçinin ücretinde bir kesinti yapılmamaktadır. Ayrıca, servis aracının kaza yapmasında yaralanan işçi “iş kazası” kapsamındadır. İşçinin işyeri servisi dışında özel veya kamu toplu taşıma araçları veya özel araçla işe gelir veya işten giderken uğradığı kaza “iş kazası” değildir. Bu araçlarla işe gelişlerde trafik sıkışıklığı nedeniyle ortaya çıkan gecikmeler işçiyi zora sokabilmektedir.

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.47: “Vasıta yardımı: İşveren, işçilerin işyerine gidiş ve gelişlerini temin etmek için sadece sosyal yardım amacı ile belirli saatlerde ve belirli güzergahlarda yeter sayıda taşıt aracını temin eder ve servis güzergahları ve kalkış saatleri hakkında işyeri sendika temsilcisinin görüşü alınır. İşveren kendi olanakları işçilerin tümünün veya bir kısmının işe geliş ve gidişlerini sağlayamadığı takdirde, anakent/ilçe belediye otobüsü bedeli rayici üzerinden tek hat (bir geliş/bir gidiş) için yol masrafı vermeyi kabul eder. Hava muhalefeti, servis aracının bozukluğu ve diğer imkansızlıklar nedeniyle işverenin servis aracının gelmediği veya geciktiği gün ve saatlerde, işçilerin normal nakil araçları ile geliş ve

dönüşü için anakent/ilçe belediye otobüsü rayici üzerinden yol masrafı ödenir ve normal saatlerde işe başlamış kabul edilerek bu gecikmeler için herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.57: “İşçilere, toplu taşıma araçlarından ücretsiz seyahat etmelerini sağlayacak birer toplu taşıma kartı veya 115 adet otobüs bileti bedeli verilir.”

(33 No.lu TİS, **Maden-İş – İmbat Madencilik**, 1.7.2012-30.6.2015) M.29: “İşçilerin muayyen işbaşı vaktinde kendi iş kısımlarında hazır bulunmaları şarttır. 30 dakikaya kadar geç kalan işçileri işveren işe kabul eder. Ancak, bu geç kalmalar ayda iki defayı geçemez. İşveren, işçileri işyerine kendi vasıtaları veya kiraladığı firmaca taşırken vasıtaların işe geç kalmaları halinde meydana gelebilecek gecikmeler bu hüküm dışındadır. Ayrıca iş çıkışı, fazla mesai bitiminde işveren işçileri ikamet ettikleri mahalle götürmeyi kabul eder. Götürmediği hallerde işyerinde boşta bekleyerek geçen süreler fazla mesai olarak kabul edilerek ücreti 19. madde hükümlerine göre ödenir.

(34 No.lu TİS, **Genel-İş – Kırklareli Belediyesi**, 1.1.2012-31.12.2013) M.40: “İşveren, ‘1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü’ kutlamaları başta olmak üzere sendikanın düzenlediği ya da işverenin düzenleyip sendikanın da onayladığı, işçilerin katılacakları etkinliklere işçilerin gidiş ve gelişlerinde kullanılacak yeterli sayıda araçları temin eder.”

(56 No.lu TİS, **Tez-Koop-İş – TÜBİTAK**, 1.3.2017-28.2.2019) M.33: “İşçinin işe gidiş ve gelişini sağlamak için işveren servis arabası bulundurur. Servisin izleyeceği yol işveren tarafından belirlenir ve bu belirlemede işçiler imkan olduğu oranda en yakından alınır. Ancak, personelin ikameti ile servis noktası arasında ulaşım aracına binilmesi halinde fiilen çalışılan her gün için vasıta ücreti olarak iki belediye otobüs bilet bedeli her ay net olarak ödenir. Çalışma saatleri nedeniyle servisten yararlanamayanlara ve servis tahsis edilmemesi hallerinde, işçilere; fiilen çalıştıkları her gün için işyeri ile ikametleri arasındaki gerçek ulaşım durumu dikkate alınarak tek vasıta ile gelenlere işyerinin bulunduğu ilde uygulanan iki belediye otobüs bilet bedeli, çift vasıta ile gelenlere dört belediye otobüs bilet bedeli her ay net olarak ödenir. Engelinden dolayı toplu ulaşım araçlarından yararlanamayan sendika üyesi işçilere, fiilen çalıştıkları her gün için dört bilet bedeli her ay net olarak ödenir.”

(79 No.lu TİS, **TOLEYİS-Türkiye Jokey Kulübü**, 1.12.2017-30.11.2019) M.42: “İşveren işyerinde çalışan sendika üyesi tüm işçilerin işe geliş ve gidişlerini sağlamak için servis tahsis edecektir. Servisin saatleri ve güzergahı, sendikanın görüşü alınarak işverence düzenlenir. İşverence servis sağlanamaması veya servisten yararlanmak istemeyen işçilere ise, her ay sözleşmenin birinci yılında brüt 427,00 TL ödenir. Bu yardım sözleşmenin ikinci yılında, ikinci yıl ücret zammı oranında arttırılır.”

034.Yakacak veya Yakacak Parası

Türkiye’de toplu sözleşmelerde yaygın bir uygulama, tüm işçilere maktu miktarda seyyanen yakacak parası verilmesidir. Bazı işyerlerinde para yerine kömür veya odun verilmesi öngörülmüştür. Son dönemde belirli metreköp doğal gaz bedelinin ödenmesi de söz konusudur. Kamu kesiminde son dönemlerde yaygın uygulama, yakacak parasının diğer bazı yan ödemelerle “birleştirilmiş sosyal yardım” adı altında birleştirilmesidir.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine verilecek yakacak yardımıyla ilgili düzenleme şöyledir: “İşçilere her ay 30,00(otuz)TL./Ay yakacak yardımı yapılır.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.51: “İşçiye, her sözleşme yılında Temmuz ayının 15’ine kadar ve yılda bir defa olmak üzere, kışlık yakacak ihtiyacını karşılamak amacıyla belediyenin Kömür Tanzim Satış Ofisleri veya Esnaf Sanatkarlar Odaları Birliği tarafından belirlenen, 2 ton kömürün, ödeme tarihindeki net rayiç bedeli, bu tarihte hizmet sözleşmesi devam eden işçiye ödenir.”

(20 No.lu TİS, **Oleyis – Ankara Hilton**, 1.1.2012-31.12.2014) M.45: “İşveren işçilere yılda bir defaya mahsus olmak kaydıyla ve 2012 yılı Şubat ayı maaşı ile birlikte 488,66 TL brüt yakacak yardımı ödemeyi kabul eder.”

(31 No.lu TİS, **Tez Koop-İş – Carrefoursa**, 1.1.2012-31.12.2014) M.53: “Sendika üyesi işçilere yılda bir kez her yılın 1-5 Ağustos tarihleri arasında brüt olarak ödenir. 1.1.2012 itibariyle hizmet süresi, 1-2 yıl arası olan personel için 352,56 TL; 2 ve üzerinde kıdeme sahip olan personel için 425,45 TL olarak ödenecektir. 2013 ve 2014 yılları için ise ücret artış oranında zam uygulanacaktır.”

(33 No.lu TİS, **Maden-İş – İmbat Madencilik**, 1.7.2012-30.6.2015) M.46: “İşveren, pavyonda (yatakhanelerde) yatanlar hariç olmak üzere, işçilere 1/12 oranında 4 ton yakımlık torba kömürünü (+18 veya +20) ücretsiz olarak vermeyi kabul eder. Pavyonda yatan işçilerin evli olan ve aileleri başka mahalde ikamet edenlere ise 5 ton parça kömürü ücreti mukabilinde verir.”

(38 No.lu TİS, **Maden-İş – TKİ**, 1.1.2013-31.12.2014) Kömür Dağıtım Yönetmeliği, M.2: “Her işçi istihkakı olan yakımlık kömürü kendi üretim ünitesinden alabilir. Ancak, İşletme Merkezinden uzak olan işyerlerindeki işçilere kömür talep etmeleri halinde işyerlerine yakın işletmelerle temas kurmak suretiyle yakacak kömürleri verilir. Yeniden ve ilk defa işe girecek işçiler, işe girdikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren yıl içinde hak edilen bedelsiz yakımlık kömürü almaya hak kazanırlar. Bedelsiz yakımlık kömürü almaya hak kazanan işçiye bu Yönetmelik ekindeki cetvelde belirtilen miktarlar üzerinden hak ettiği kadar bedelsiz yakımlık kömür verilir. Tespit edilen kömürün işverence işçiye dağıtılması esastır. İşverence tespit edilen kömürün dağıtılamaması halinde, dağıtılamayan kömürün KDV hariç bedeli işçiye ödenir. (...) Karı-koca çalışan veya aynı evde ikamet eden işçilerden sadece birine yakımlık kömür verilir. Payvonlarda kalanlar kömür yardımından faydalanamaz.”

(46 No.lu TİS, **Birleşik Metal – MESS Grup**, 1.9.2017-31.8.2019) M.54: “Yakacak yardımı her ay ücret ödemeleriyle ödenir.”

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.40: “İşveren, üye işçilere Ankara ilinde bu hizmet için yetkilendirilmiş kurum ya da kuruluş tarafından ödemenin yapılacağı ay için belirlenen/uygulanan nihai metre-küp satış fiyatı (KDV dahil fiyat) üzerinden ve 15 Ekim’de sözleşmenin birinci yılında 100 metre-küp doğalgaz bedeli kadar net tutarda, sözleşmenin ikinci yılında ise 200 metre-küp doğalgaz bedeli kadar net tutarda yakacak yardımı yapar.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.58: “İşçiler, her yıl Haziran ayı ücretiyle birlikte 1300 metre-küp doğalgaz karşılığı, Haziran ayı rayici bedelinden brüt yakacak yardımı verilir. Eşlerden ikisinin de Belediyede çalışması halinde bu yardımlardan eşlerden yalnızca birisi yararlanır.”

035.Elbise veya Giyim Parası, Ayakkabı Parası

İşyerlerinde elbise ve ayakkabı verilmesi yaygındır. Bazı durumlarda, işyerinde kullanılmak üzere verilen iş elbisesi ve iş ayakkabısına ek olarak işçinin işyeri dışında kullanması için de ayakkabı ve elbise verilir. Bazen, vergi ve sigorta kesintilerinden kurtulmak amacıyla, bu malların satıldığı belirli mağazalardan alışveriş yapmada kullanılacak çek verilmektedir.

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.37: “Daimi kadrodaki sendika üyesi işçilere; Toplu İş Sözleşmesinin 1. yılı için 1.1.2017 tarihinden itibaren her ay brüt 175.- TL ayakkabı ve elbise dikiş bedeli olarak ödenir. Sözleşmenin 2. yılında ise bu tutar 1.1.2017-31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleşen yıllık TÜİK Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Endeksinin (genel endeks 2003=100) Türkiye genelindeki artışı oranında arttırılarak ödenir.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.46: “İşçilere her yıl 16 Ağustos tarihinde ödenmek üzere sözleşmenin 1. yılında 490 TL giyim yardımı yapılır. Sözleşmenin 2. yılında bu miktar Ocak 2018’de ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 1.1.2017-31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleşecek fiyat değişim oranında arttırılacaktır.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.55: “Her yıl Eylül ayında çalışmakta olan işçilere, deneme süresini tamamlamış olmak kaydıyla, bu ayın ilk haftasında sözleşmenin birinci yılında 165,29 TL, sözleşmenin ikinci yılında 175,20 TL giyim yardımı yapılır. Giyim yardımı hediye çeki verilerek veya aynı olarak da yapılabilir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.48: “Toplu iş sözleşmesi süresi içerisinde, her yıl yazlık elbise karşılığı, sözleşmenin birinci yılında net 312,40 TL, kışlık elbise karşılığında ise, sözleşmenin birinci yılında net 500,50 TL ödeme yapılır. Yazlık elbise için Temmuz, kışlık elbise için de Kasım ayının ilk haftasında ödeme yapılır. Sözleşmenin ikinci yılında % 10 oranında ücret zammı uygulanacaktır. Yazlık ve kışlık ücretler 12 ay eşit taksitlere bölünerek işçi maaşı ile birlikte ödenecektir. İki yıllık sözleşme dönemi için kaban bedeli olarak birinci yılın Kasım ayında net 312,40 TL verilir. Sözleşmenin ikinci yılında % 10 oranında ücret zammı uygulanacaktır.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.84: “Her toplu iş sözleşmesi yılı için Temmuz ayı içerisinde bir sefere mahsus olmak üzere sendika üyesi işçilere 6 yevmiye/yıl tutarında net olarak giyim yardımı yapılır.”

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.42: “İşveren, işyerinde çalışan sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci yılında ve Haziran ayı içinde giyim yardımı olarak net 100 TL tutarında alışveriş çeki verir.”

(53 No.lu TİS, **Öz Orman-İş – TÜHİS-TİGEM**, 1.1.2015-31.12.2016) M.42: “Bu sözleşme kapsamına giren işçilere her yıl bir defa olmak üzere en geç Eylül ayında verilmek kaydıyla beher işçiye sözleşmenin birinci yılında 150.00 TL giyim yardımı nakdi olarak verilir.”

(54 No.lu TİS, **Kristal-İş – Duravit Yapı**, 1.1.2017-31.12.2018) M.40: “İşçilere 30 Nisan tarihinde ödenmek üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 250 TL (...) giyim parası ödenir.”

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.41: “Ayakkabı Parası: İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci yılında Eylül ve Nisan aylarında iki parçada ödenmek üzere toplam net 400 TL ayakkabı parası ödenir. Sözleşmenin ikinci yılında ise bu tutar, Eylül ve Nisan aylarında iki parçada ödenmek üzere toplam net 500 TL olarak ödenir.”

(7 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Evyap**, 1.12.2016-31.12.2018) M.54: “Sendika üyesi işçilere işbu toplu iş sözleşme dönemi içinde yılda 2 defa verilmek üzere sözleşmenin 1. uygulama yılında net 190 TL, 2. uygulama yılında net 200 TL tutarında ayakkabı çeki verilir. Bu çekin geçerli olacağı mağazaların belirlenmesi hususunda sendika temsilcilerinin de görüşü alınır.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.69: “İşyerinde çalışan ve sendika üyesi olan işçilere 12 ay miadlı yazlık ve kışlık iki çift ayakkabı verilir. Sözü edilen ayakkabılar için birinci yıl 160 TL (yüzaltmış lira), ikinci yıl 175 TL (yüzyetmişbeş lira) ayakkabı yardımı tutarında işverenin saptayacağı yerlerde geçerli olmak üzere ayakkabı fişi dağıtılır.”

(32 No.lu TİS, **Toleyis – Turkish Do & Co**, 1.10.2016-30.9.2019) M.45: “İşveren işyerinde çalışan sendika üyesi işçilere her sözleşme yılında erkek personele bir takım kışlık elbise, iki gömlek, bir kravat, bir çift yazlık ayakkabı, bir çift kışlık ayakkabı; bayan personele bir kışlık etek, bir kışlık ceket, iki bluz, bir yazlık ayakkabı, bir kışlık ayakkabı vermeyi kabul eder.”

036.Yemek, Süt, Yoğurt

Çok eskilerde işçinin işyerinde yiyeceği yemeği kendisinin sefertasında getirmesi beklenirdi. Ancak 1960'lı yıllardan itibaren işyerinde çalışma süresinin ortalama bir zamanında işveren tarafından yemek verilmesi uygulaması yerleşti. Toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde bu yemeğin niteliği konusunda düzenlemeler getirildi.

Büyük işyerlerinde işyerinde yemek uygulaması yaygınken, çevrede yemek yeme olanağının bulunduğu küçük işletmelerde yemek parası uygulaması da gelişti. Son yıllarda hazır yemek fabrikalarının yaygınlaşması, bazı küçük işyerlerinde yemek verilmesini de kolaylaştırdı. Son dönemde bazı büyük işletmelerin de yemek fabrikalarından yemek getirtme uygulaması yaygınlaştı.

Bazı işyerlerindeyse işçiye verilen yemek parasıyla tabldot kurulmaktadır.

İşçiye yemek verilmesi, yemek parası verilmesinden daha doğru bir uygulamadır.

Yemek verildiğinde, işçinin en azından günde bir öğün nitelikli yemek yemesi güvence altına alınmaktadır. Yemek parası verildiğinde bu para genellikle işçinin diğer gereksinimlerine

harcanmaktadır. Ayrıca yemek parası ücrete eklendiğinden, vergi ve sosyal sigorta kesintileri de yapılmaktadır.

Eskiden yoğurt ve süt, zehirli işlerde önlem olarak düşünülür ve toplu iş sözleşmelerinde yaygın olarak uygulanırdı. Daha sonraki yıllarda süt ve yoğurdun meslek hastalıkları açısından özel bir koruyucu niteliğinin bulunmadığı ortaya çıktı. Ancak yine de bazı toplu iş sözleşmelerinde süt ve yoğurda rastlanmaktadır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine ilişkin düzenleme şöyledir: “İşçilere fiilen çalışılan günler için bir öğün yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde karar tarihinden itibaren fiilen çalışılan günler için 5,00(beş)TL/Gün tutarında yemek bedeli ödenir.”

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.58: “İşçilere günde 4 kaptan oluşan, besleyici ve doyurucu nitelikte bir öğün yemek verilir. Kıdem ve ihbar tazminatı hesabında işyerinde verilen yemeğin cari bedeli dikkate alınır. İki saatten fazla (2 saat dahil) mesai yapanlar bir öğün daha yemek alma hakkını kazanırlar. (...) İşçilere yemekle birlikte ayrıca yoğurt verilir. Aylık yemek listelerinin hazırlanmasında işyeri sendikal temsilcileri İnsan Kaynakları Şefi tarafından çağrılarak temsilcilerin görüşü alınır ve listeler işverence tanzim edilir.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.30: “Sağlık kurulu tarafından perhiz yemeği yemek zorunda olanlara, Ramazan ayında oruçlu olması nedeniyle işyerinde yemek yemeyenlere ve görevli olması sebebiyle işyerinde bulunmayanlara yemeğin ücreti ödenir. (...) İşçinin fazla çalışmaya kalması halinde, normal çalışma süresinden bu tür çalışma süresine geçmeden evvel, işçiye 2 adet peynirli sandviç verilir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.53: “İşçilere, çalıştıkları günlerde işverence ücretsiz öğlen yemeği verilmesi esastır. Öğlen yemeği en az 3 çeşit, doyurucu, temiz ve besleyici olur. Bunun temini bakımından yemek listesini oluşturmak, erzak seçimi ve satın alınmasına ve yemeğin pişmesine nezaret etmek üzere işverence (halen mevcut değilse, makul bir süre içinde fiilen göreve başlatılmak üzere) yükseokul mezunu, yeterli sayıda diyetisyen istihdam edilir.”

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvtürk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.43: “Çalışılan günlerde, işçilere doyurucu ve kalorili üç kaptan müteşekkil bir öğün yemek verilir. Dördüncü çeşit olarak yoğurt verilir. Yemek listelerinin tespitinde Sendika temsilcisinin görüşü alınır.”

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.84: “Her türlü boya işinde çalışanlara (açık havada çalışanlar hariç), kreozet işinde çalışanlara, bilet basımında çalışanlara, akü plakası işlerinde çalışanlara, 4500 metreden uzun tünel içinde çalışanlara, matbaada çalışanlara, dökümhanelerde çalışanlara, demirhanelerde çalışanlara, Afyon Beton Travers Fabrikası küçük yol malzeme imalathanesinde çalışanlara, lastik şubesinde ve sertleştirme bölümünde çalışanlara, kapalı yerlerde kaynak işi yapanlara iş başında ve işyerinde içilmek üzere çalıştıkları her gün için yarımşar litre süt, sütün temin edilememesi halinde yarım kilogram yoğurt verilir. Verilmediği takdirde çalışılan her gün için en son satın alınan süt fiyatı üzerinden süt bedeli ödenir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.38: “Sendikalı işçiler tarafından yapılacak fazla çalışma iki saati geçtiği takdirde kuru katık, dört veya dört saati geçtiği takdirde yemek verilir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.48: “İşyerinde çalışan işçilere ortalama 2100-2400 kalori ihtiva eden üç kaplık bir öğün yemek ve yeteri kadar ekmek verilir. İşyerinde fiilen çalışanlara beher gün için 200 gr.’lık bir kase yoğurt verilir. Yoğurt verilmediği hallerde ücreti ödenir. Yemeklerin nevi işyeri sendika temsilcisinin görüşü de alınarak işverence düzenlenir. İşveren, işçilerin nerelerde yemek yiyeceklerini saptar ve gösterir. Sosyal Güvenlik Kurumu ve anlaşmalı sağlık kuruluşları veya işyeri hekiminin gerekli göstereceği işçilere perhiz yemeği verilir. Perhiz yemeğinin verilmesi mümkün olmadığı hallerde hergün için yemekhane müteahhidine verilen bir öğün yemek ücreti tutarınca yemek yardımı ödenir. Kıdem tazminatının hesabında bu bedel esas alınır. Ramazan ayında oruç tutan ve iftar veya sahur

yemeğine rastlamayan işçilere çalıştıkları her gün için yemekhane müteahhitine verilen bir öğün yemek ücreti tutarında yemek yardımı ödenir.”

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.118: “Tabldot kurulması: Toplu işyerlerinde işyerinde yemek yenmesi gerekli ise, işçilerin faydalanacağı tabldotlar kurulur. Tabldot yönetimi; eşit sayıda işçi, işveren veya işveren vekilleri temsilcilerince sağlanır. Tabldot ihtiyacı için alınacak yiyecek ve içeceklerin sağlık şartlarına uygun olarak sağlanmasını ve bunların korunması için gerekli tedbirlerin alınmasını işveren kabul eder. Kar mücadele merkezlerinde çalışan işçilerin istekleri halinde ekipbaşı yönetiminde işçiler tarafından idare edilmek üzere tabldot kurulur. Tabldotların her türlü araç ve gereçleri ile yakacağı işveren tarafından sağlanır.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.35: “İşçilerin senelik izine ayrıldıklarında izin süresi içinde kalan iş günleri için yemek parası ödenir.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.53: “Toz odaları, kırıkhaneye, çürük ayıklama, aspiratörlerde ve tonga dairelerinde çalışan işçiler ile, ilaçlama müddetine münhasır olmak üzere, depoda ilaç atma işinde çalışan işçilere ve ilaçlamanın ertesi günü ilaç yapılan depoda çalışanlara, her gün için süt, yoğurt veya ayran verilir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.49: “Kaynak, akü, boya, asfalt, döküm, çöp temizleme, atık su işlerinde çalışan işçilere çalıştıkları her gün için yarım kilo süt veya mevsimine göre yoğurt verilir.”

(53 No.lu TİS, **Öz Orman-İş – TÜHİS-TİGEM**, 1.1.2015-31.12.2016) M.30: “İşyerinde insan sağlığı bakımından zehirlenme tehlikesi olan kısımlarda çalışan her işçiye (...) işyerinde tüketilmek kaydıyla günde 1 kg. süt veya yoğurt verilir.”

(58 No.lu TİS, **Belediye-İş – Samsun Büyükşehir**, 15.2.2018-14.2.2010) M.26: “İşçilerden asfalt, kaynak, boya, akü, oto elektrik, konkasör, taş kırma, lastik kaplama, ilaçlama işyerlerinde fiilen çalışanlara çalıştıkları her gün süt ve yoğurt verilmesi veya alması için; 15.2.2018 tarihinden itibaren günde 1,53 TL, 15.8.2018 tarihinden itibaren günde 1,65 TL özel gıda yardımı ödenir.”

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.55: “Yemek uygulaması olan tüm işyerlerinde bütün personele aynı çeşit ve kalitede yemek pişirilir. Farklı yemek tatbikatı yapılmaz.”

(71 No.lu TİS, **DERİTEKS-Deri İşveren**, 1.3.2016-28.2.2019) M.26: “Normal günlük çalışma süresinden sonraki her çalışma için kumanya verilir. Kumanyanın anlamı şudur: Doyurucu miktarda ekmek yanında 150’şer gram peynir, kavurma, sucuk türlerinden biri, içecek olarak da ayran, yoğurt, meşrubattır.” M.31: “Ramazan, Muharrem ayında ve diğer dini günlerde oruç tutan üyelere (iki gün önceden haber vermek kaydıyla) o ayın yemek maliyeti üzerinden ödeme yapılır.”

(72 No.lu TİS, **Tekstil-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.41: “Yemek sıcak olarak ve zamanında verilecektir. Verilecek yemek her gün 3 kap ve 3 çeşit olarak tevzi edilir. 3. kap mevsimine göre tatlı, salata veya meyve olarak verilir. Haftada en az 2 defa et yemeği (taskebabi, haşlama veya buna benzer) ve 2 defa mevsim sebzesi verilir. Yemeklere konulacak et miktarı normal bir porsiyonda bulunması gereken et miktarından az olmayacaktır. Çalışılan günlerde, diğer yemekler ne olursa olsun, munzam gıda yerine 4. kap olarak açık yoğurt verilir.”

037.Elektrik Yardımı

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) M.106: “Elektrik Yardımı: Bütün işçilere (bekar lojmanlarında kalanlar dahil) ayda 120 Kw/saat hesabıyla elektrik enerjisi bedeli yılda iki defada (Ağustos ve Şubat aylarında) ödeme tarihindeki müşteri satış tarifesi üzerinden karşılığı net olarak ödenir.”

038.Çay

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.59: “Eti Gıda işletmesine bağlı işyerlerinde (fabrikalarda) çalışan sendika üyesi işçilerin ara ve dinlenme zamanlarında çay vb. ihtiyaçlarını karşıladıkları kafeteryalarda kullanmaları için 1.5.2017 tarihinden itibaren aylık 100 çay fişi işçilere ücretsiz olarak verilir.”

039.Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Ödediği İşgöremezlik Ödeneğinin Ücretlerden Eksik Kalan Kısmının Tamamlanması

İşçiler açısından önemli sorunlardan biri, istirahat alınması durumunda SGK’nın ödediği işgöremezlik ödeneğinin ücretlerden az olmasıdır. Ayrıca adına belirli bir süre prim yatırılmamış olanlara geçici işgöremezlik ödeneği de verilmemektedir. SGK, bazı durumlarda alınan istirahatlerde, ilk iki gün için geçici işgöremezlik ödeneği ödememekte, diğer günler için de genellikle işçinin net ücretinden daha düşük bir ödeme yapmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin önemli kazanımlarından biri, alınan istirahatler nedeniyle meydana gelebilecek gelir kayıplarının işveren tarafından karşılanmasıdır. Ayrıca işçinin hastalanması nedeniyle viziteye çıkması durumunda çalışılmayan sürenin ücretinin kesilmemesinin sağlanması da önemli bir kazanımdır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine getirilen düzenleme şöyledir: “1.Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir. İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelerle ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir. 2.İşçinin, işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.”

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.34: “(a) Normal hastalık, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurum Hastanesine yatan veya işyeri hekiminin SGK sağlık kuruluşuna sevk etmesi kaydıyla 3 gün (dahil) ve üzeri istirahat alan işçilerin ücreti işverence tam olarak ödenir ve sigorta gün sayısı tam olarak gösterilir. Hastalık nedeniyle çalışılmayan günlere ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işçiye ödenen geçici iş göremezlik ödeneği istirahatin bitiminden sonra 30 gün içinde mümkün olan bölgelerde işverence, olmayan bölgelerde ise, işçi tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan tahsil edilerek işverenin vizesine yatırılır. (b) İşyerine yeni giren işçilerden, kanunen gereken primi ödeyemediği için, Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan geçici iş göremezlik kazanamayanların ücretlerinin tamamı işveren tarafından ödenir. (c) İşyerleri doktorları tarafından verilen çalışamaz günlerine ilişkin geçici iş göremezlik ücreti, işveren tarafından tam olarak işçiye ödenir.”

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.29: “Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan 4 gün ve daha fazla istirahat alan üyenin Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan ödenmeyen ilk iki güne ait ücretleri işverence ödenir.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.33: “Kadın işçilerin doğumdan önceki ve sonrası 8’er haftalık süresi içinde ödenen geçici iş göremezlik ücreti tama iblağ edilerek, işverence ödenir.”

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.30: “Gebelik istirahati olan işçinin ücretinin tama iblağı. SGK tarafından eksik ödenen ücretler, işverence net alacak üzerinden tama iblağ edilir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.54: “Hastalık nedeniyle istirahatlı bulunan işçilerin, SGK tarafından ödeme yapılmayan 2 güne kadar olan ücretleri işverence ödenir. İşçiye verilen her türlü istirahatlarda, işçiye ücreti tam olarak ödenir.

(...) İş kazası, meslek hastalığı ve trafik kazası geçiren işçilerle heyet raporlu işçilere, rapor süresince günlük net 12.- TL hastalık yardımı yapılır.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.14: “İşçinin vizitede geçen süreleri için ücretinden kesinti yapılmaz. SGK Sağlık Tesisleri’nden istirahat alanların ilk iki günlük ücretleri İşverenlerince ödenir. Daha fazla istirahat alan ya da hastanede yatan işçiler SGK’ca yapılan ödeme kağıdını İşverenine ibraz eder ve çalışıyormuş gibi aylık ücretini kendi işyerinden tam olarak alır.”

(18 No.lu TİS, **Türk Metal – MKE**, 1.1.2009-31.12.2010) M.75: “SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 gün ücreti yılda dört defayı geçmemek üzere işverence ödenir.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.40: “İşyerine yeni giren işçilerden, kanunen gereken primi ödeyemediği için Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmayan Sendikalı işçilerin ücretlerinin tamamı, istirahat süresince işveren tarafından ödenir.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.40: “Normal hastalık, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumu Hastanesinde yatan veya istirahat alan işçilerin, çalışmakta iken aldığı ücreti ile Kurum tarafından ödenen ödenekler arasında işçi aleyhine fark varsa, bu fark işveren tarafından tama iblağ edilecektir. Ayrıca en az beş gün süreli istirahatlerde Sosyal Güvenlik Kurumu’nun ödemediği ilk iki günün ücreti de işverence işçilere ödenir. İşyerinde çalışan sendikalı işçilere, gebeliklerinden dolayı kanunen istirahatli buldukları günlerin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından eksik ödenen ücretleri işverence tama iblağ edilecektir.”

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvtürk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.51: “Viziteye ayrılan üyenin istirahat almaması durumunda, en kısa süre içinde işyerine dönmesi ve üyenin işbaşı kağıdına muayene saatini yazdırması şartıyla, vizitede geçen süreler için ücreti İşveren tarafından ödenir.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.41: “Sosyal Güvenlik Kurumu Hastanesine giden işçilerin hastaneden ayrılıp işyerine gelecekleri zaman azami üç saati geçmediği takdirde, ücretlerinden kesinti yapılamaz.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.66: “İşçilerin viziteye çıkışlarında istirahat almayıp tekrar göreve dönmeleri halinde viziteden ayrılma saati sigorta doktoru tarafından belgelenmek kaydıyla vizitede geçen saatlerinden kesinti yapılmaz.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.35: “Hastalık nedeniyle iş göremezliğe uğrayan işçilerin Sosyal Sigortalar Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretleri işverence ödenir. Diğer günler için işçiye sigortaca eksik ödenen meblağ işverence tama iblağ edilir. İşçinin, işverenin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması halinde işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için ücretinden kesinti yapılamaz ve bu zamanlar için işçi ücretli izinli sayılır. Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenmeyen iki günlük yevmiyeler o ayki ücret bordrosu ile birlikte ödenir.”

(23 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – ÇAYKUR**, 1.1.2007-31.12.2008) M.58: “(a) Sendikalı işçilere Sosyal Güvenlik Kurumu’nun sözleşmeli/anlaşmalı olduğu sağlık kurum ve kuruluşlarınca 3 gün ve daha fazla olmak üzere verilecek istirahatlerde kurumca ücret ödenmeyen ilk iki gün için çalışmakta olsalardı ellerine geçecek net ücret (normal saat ücretleri üzerinden) kadar hastalık yardımı ödenir. İşçinin iki gün istirahat alması halinde kendisine hastalık yardımı ödenmez. 120 gün prim ödememiş olmaları nedeniyle Sosyal Sigortalar Kurumunca geçici iş göremezlik ödeneği verilmeyen işçilere işverence (a) bendindeki esaslar çerçevesinde geçici iş göremezlik süresinin ilk iki günü için hastalık yardımı ödenir.”

(26 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Tat Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.49: “İşyerine yeni giren sendika üyesi daimi işçilerden yeteri kadar prim ödeyemediği için Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanamayanların ücretlerinin tamamı, istirahatli olduğu sürece işveren tarafından ödenir.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.52: “İşyeri hekiminin verdiği istirahatlerde ücretlerden bir kesinti yapılmaz.”

040.Yolluk

4857 sayılı İş Kanununda yer almamasına karşın yaygın bir uygulama, başka yörelerde görevlendirilen işçilere yolluk ödenmesidir.

(36 No.lu TİS, **Sosyal-İş – Metro Grosmarket**, 1.1.2013-31.12.2015) M.45: “İşin gereği olarak görevli bulunduğu ilin dışında geçici olarak görevlendirilen işçilere, işyerinde yürürlükteki esaslar uyarınca, fatura karşılığında günlük net 50,00 TL tutarında yemek gideri ödenir. Ulaşım giderleri ve geceleme halinde ayrıca konaklama gideri, işyerinde yürürlükteki esaslar uyarınca, fatura karşılığı ödenir.”

(46 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – MESS**, 1.9.2017-31.8.2019) M.56: “İşyeri dışında gününbirlik göreve giden üyeleri, işyeri uygulamasına göre o gün için ayrıca harcırah almıyorlarsa ve bu görev üyenin yemek saatine rastlıyorsa, üyeye yemek gideri karşılığı olarak sözleşmenin 1. yılında net 12,50 TL ödenir. 1.9.2018 tarihinden itibaren bu miktar 1.9.2017-31.8.2018 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır. İşyeri dışında yatılı göreve giden üyelere, yemek ve yatma işverence sağlanmıyorsa sözleşmenin 1. yılında net 52,18 TL harcırah verilir. 1.9.2018 tarihinden itibaren bu miktar 1.9.2017-31.8.2018 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır. Bu durumda belge karşılığı taşıma ücreti ve otel masrafları ayrıca ödenir.”

041.Havlu, Sabun veya Temizlik Malzemesi

Türkiye’de eskiden beri yaygın olan bir uygulama, işçilere havlu ve sabun verilmesidir.

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.52: “Çalışmakta olan işçiye yılda bir defa bir büyük boyda, her altı ayda bir küçük boyda havlu verir.”

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.70: “İşyerinde üyelere 6 ayda bir 4 kg. kaliteli yeşil sabun ve 6 ayda bir banyo havlusu verilir. Havlu alımında temsilcilerin görüşü alınır.”

(18 No.lu TİS, **Türk Metal – MKE**, 1.1.2009-31.12.2010) M.95: “İşçilere (...) yılda 2 adet 45x90 ebadında yüz havlusu, 80x140 ebadında bir adet banyo havlusu ve her ay iyi kalitede 2 kalıp (500 gr.) sabun verilir.”

(33 No.lu TİS, **Maden-İş – İmbat Madencilik**, 1.7.2012-30.6.2015) M.64: “İşveren, sendika üyesi işçilere temizlik işlerinde kullanmak üzere 3 ayda bir 2,5 kg. beyaz sabun ile 2,5 kg. tozmatik deterjan vermeyi kabul eder. Bu temizlik malzemelerinin kalitesi işyeri temsilcisi ile birlikte tespit edilecektir. (...) İşçi pavyonunda yatanlar 1. fıkradan yararlanamazlar.”

(38 No.lu TİS, **Maden-İş – TKİ**, 1.1.2013-31.12.2014) M.55: “Sabun ve aydınlatma yardımı. İşçilere her ay sabun ve aydınlatma yardımı olarak toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayı için 4,08 TL/ay, sözleşmenin ikinci altı ayı için 4,24 TL/ay ödenir.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.50: “Üyelere, yılda 1 defa 90 x 150 cm. ebadında, asgari 650 gr. büyük boy banyo havlusu, ayrıca 2 defa 45 x 90 ebadında asgari 250 gr. Orta boy havlu ile ayda 4 kalıp yaklaşık 1 kg. iyi cins beyaz sabun ve 1 kg. deterjan verilir.”

042.Kreş Yardımı

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.52: “Kreş açamayan işveren her ay kreşten çocukları faydalanan işçilere 100.00 TL net öder. Sözleşmenin ikinci yılında % 10 oranında artırılır.”

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.39: “İşverenin açmış olduğu kreşlerden yararlanamayan 0-6 yaş arası çocuğu olan kadın üyelere her bir çocuk için ayda 150 TL Kreş Yardımı yapılır.”

(75 No.lu TİS, **DERİTEKS-K.T.Deri**, 1.1.2018-31.12.2020) M.37: “Sözleşmenin yürürlük tarihinde işyerinde çocuğu bulunan kadın işçiye, doğum iznini tamamlayıp işbaşı yaptığı tarihten itibaren, aylık ücretine ek olarak her ay brüt 100 TL kreş yardımı öder. Çocuğun Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda zorunlu eğitim-öğretime başlaması veya en geç 66. ayı doldurmasıyla kadın işçinin kreş-anaokulundan faydalanma imkanı sona erer.”

043.Engelli İşçilere Yardım

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.54: “Çalışan engelli personele Mayıs ayı maaşı ile birlikte net 227,70 TL ücret ödenir. Sözleşmenin ikinci yılında % 10 oranında ücret zammı artırılarak ödenir.”

044.Protez Giderine Katkı

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.63: “İşyerinde çalışan engelli işçilerin protez değişiminde SGK tarafından katkı payı olarak karşılanmayan kısmının % 80’i belediye tarafından karşılanacaktır.”

045.Avukat Yardımı

(50 No.lu TİS, **TÜMTİS – UPS**, 1.8.2016 – 31.12.2018) M.37: “İşveren, işçilerin iş kazası ile ilgili davalarının mahkeme giderlerini karşılar. Avukat temin eder. Avukat temin edilmemesi halinde işçi tarafından tutulan avukatın ücreti işveren tarafından karşılanır.”

046.1 Mayıs Ödemesi

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.54: “1 Mayıs günü her işçiye 30 Nisan tarihinde ödenmek üzere net 227,0 TL ücret ödenir. Sözleşmenin ikinci yılında % 10 oranında ücret zammı artırılarak ödenir.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.73: “1 Mayıs İşçi Bayramı için sözleşme kapsamındaki işçilere Mayıs ayı maaşı ile birlikte 1 günlük yevmiye ayrıca ödenir.”

047.Özel Gıda Yardımı veya Parası

Bazı işyerlerinde işçilere gıda yardımı yapılmaktadır.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.40: “İşveren Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında yılda 4 defa olmak üzere işçilere gıda yardımı yapar. Yardım sözleşmenin 1. yılı için net 510’ar TL erzak çeki olarak ödenir. Sözleşmenin 2. yılında bu yardımlar TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksi artış oranı (enflasyon) kadar arttırılarak ödenir.”

(9 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.57: “İşveren işyerinde çalışan işçilere Ramazan ayından önce 10 kg. yağ, 10 kg. şeker, 10 kg. pirinç verir.”

(39 No.lu TİS, **Tekstil – Kilim Mensucat**, 1.9.2016-31.8.2019) M.42: “Çalışan üyelere her yıl 3 ayda bir, yılda 4 defa olmak üzere (15 Kasım, 15 Şubat, 15 Mayıs, 15 Ağustos tarihlerinde) aşağıdaki miktarları yazılı erzak veya dağıtım tarihindeki değerleri üzerinden alış-veriş bonusu verilir. Uygulanacak erzak yardımı listesi: 10 kg. toz şeker, 10 kg. pirinç, 5 kg. sıvı yağ, 4 kg. un, 3 kg. matik deterjan, 1 kg. çay.”

(36 No.lu TİS, **Sosyal-İş – Metro Grosmarket**, 1.1.2013-31.12.2015) M.46: “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 150,00 TL değerinde alışveriş yapmasını sağlar. Kısmi süreli çalışan üyeler bu yardımdan çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.44: “İşçilere Ramazan başlamadan 3 gün önce ve Kurban Bayramından 3 gün önce, mevcut uygulama doğrultusunda, 17 kg.’dan az olmamak üzere gıda yardımı yapılır.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.49: “Her yıl Ramazan ayında 10 gün önce 4 kilo tam yağlı beyaz peynir, 15 kilo ayçiçek yağı, 7 kilo toz şeker, 3 kilo kesme şeker, 4 kilo çay, 7 kilo pirinç ve 10 kilo un ve 3 kilo da zeytin verilir. Veya bedeli kadar nakit ödeme yapılır.”

048.Temizlik Yardımı

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.56: “İşyerinde halen uygulanmakta olan revizyon ve bakım sıralarında cam tozunda çalışan üyelere ve yağcılara günlük temizlik bedeli olarak sözleşmenin 1. uygulama yılında 25.00 TL ödenir.”

049.Ucuz Ürün veya Hizmet Satışı

İşletmede tüketim maddelerinin üretilmesi durumunda, bu ürünlerin sendika üyelerine düşük fiyattan satılmasına ilişkin düzenlemeler vardır.

(19 No.lu TİS, **Teksif – Yeşim Tekstil**, 1.1.2008-31.7.2010) M.48: “Üyeler, kendi ihtiyaçlarını geçmemek üzere mamullerden işverence tespit edilecek zamanlarda fabrika satış fiyatı üzerinden faydalandırılırlar.”

(31 No.lu TİS, **Tez Koop-İş – Carrefoursa**, 1.1.2012-31.12.2014) M.53: “Personele, Şirketin mağazalarından yapacağı alışverişlerde uygulanmak üzere, uygulama koşulları ve başlama tarihi işveren tarafından yayınlanacak prosedürde belirtmek üzere, her takvim yılı için, personelin en fazla yıllık çıplak brüt ücreti tutarındaki (ikramiyeler dahil) limiti dahilinde kasada % 5 indirim uygulanacaktır.”

(41 No.lu TİS, **Çimse-İş – Çimento İşveren**, 1.1.2013-31.12.2015) M.51: “Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin şahsi inşaatlarında kullanılmak ve 10 tonu geçmemek üzere inşaat yaptıklarını ruhsat veya muhtarlardan getirecekleri belge ile tevsik ettikleri takdirde ihtiyaç miktarları çimentonun fabrika satış bedeli mukabilinde ve öncelikle tahsisini işveren kabul eder. Bu meblağ 12 aylık eşit taksitlerle işçinin ücretinden kesilir. Ancak, çimento yardımından faydalanabilmek için fabrikada asgari bir yıl çalışmış olmak şarttır. Çimento borcu tutarı, işyerinde en az bir yıllık çalışması olan iki işçinin kefaletine bağlıdır.”

(53 No.lu TİS, **Öz Orman-İş – TÜHİS-TİGEM**, 1.1.2015-31.12.2016) M.51: “Buğday üretimi yapan işletmelerde çalışan ve işletme merkezinde oturan işçiler haricindeki sendika üyesi daimi işçiler ile bir yıl aralıksız çalışan geçici işçilere, her hasat mevsimi sonunda işveren vekilinin uygun bulacağı çeşitlerden ve tohumluk harici buğdaylardan işçilerin bakmakla yükümlü bulunduğu nüfus başına 250 kg. olmak ve toplam nüfus sayısı ne olursa olsun 1.500 kg.’ı geçmeyecek şekilde ofis alım fiyatından ekmeçlik buğday verilecektir. Verilen buğday bedeli beş eşit taksitte işçinin aylık ücretlerinden kesilmek suretiyle tahsil edilir.”

050.Parasız Ürün Verilmesi ve Parasız Hizmet

Tüketim malları üreten bazı işletmelerde ise sendika üyelerine parasız ürün verilmesi uygulaması vardır.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.40: “İşveren Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında ödenmek üzere sözleşmenin 1. yılında net 425'er TL işyeri ürün karşılığı yardımı yapar. Bu tutar sözleşmenin 2. yılında, TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksi artış oranı (enflasyon) kadar arttırılarak yine belirtilen aylarda olmak üzere ödenir.”

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.47: “İşveren, işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi her işçiye ayda 1 koli 1 litrelik Pepsi verir. Ayrıca dini bayramlarda ve yılbaşında işyeri mamulünden 2 koli 1 litrelik Pepsi, 1 koli (24 kutu olmak üzere) meşrubat verilir.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.54: “İş sözleşmesi devam eden işçiye; her ay işyeri ürünlerinden, mevcut uygulamadaki değerlerin altında kalmayacak

miktarda aynı yardım yapılır. Ürünlerin cinsi ve verilme zamanları, taraflarca düzenlenecek bir protokolle ayrıca belirlenecektir.”

(7 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Evyap**, 1.12.2016-31.12.2018) M.51: “İşveren üyelere her ay üretildiği sürece fabrika mamullerinden 2 kilo tablet sabun, 1 litre sıvı el sabunu, 2 adet krem, 1 adet şampuan, 1 adet duş jeli, 1 adet diş macunu, 1 paket bayan hijyenik pedi, Ramazan ve Kurban Bayramlarında 1 adet 400 ml. kolonya ve ayrıca Ramazan Bayramında 1 kg. çikolata vermeyi kabul eder.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.36: “İşveren, işyerinde çalışan Sendikalı Daimi İşçilere ve Mevsimlik Vasıfsız İşçilere, evlerine götürmek üzere her ay işveren ve sendika temsilcilerinin müştereken belirleyeceği Aroma markalı ürünlerden şeftali, kayısı, vişne ve karışık meyve suyu 2’şer koli 1/5 Tetrapak ambalajlı ürün; Ramazan Bayramı, Kurban Bayramı ve Yılbaşı arifesinde ilaveten 1 koli 24’lü geri dönüşsüz gazlı meşrubat verir. Her ayın 30’unda ilgili gündeki çalışan personelin sicil listesine göre Sendika İşyeri Temsilciliği tarafından dağıtım yapılır.”

(26 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Tat Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.42: “İşveren, sendika üyesi daimi işçilere, fiilen kendi çalıştıkları işyerinin üretimini yaptığı ürünlerden olmak üzere aşağıdaki miktarlarda mamul paketi vermeyi kabul eder. **Sek İşletmeleri:** Her ayın en geç 5’ine kadar işyerinde üretilen ürünlerden (1 kg.tereyağı, 1,5 kg.kaşar, 1 kg. beyaz peynir, 1 kg. UHT süt) 4,5 kg’dan oluşan bir paket verilir. **Tat İşletmeleri:** Her yıl sonunda daimi işçilere 52 kg., mevsimlik işçilere ise her ayın sonunda 2 kg.’dan oluşan bir paket verilir. Mevsimlik işçilerin bu haktan yararlanabilmeleri için işyerinde o mevsim içinde en az bir ay çalışmış olmaları gerekir. **Pastavilla İşletmesi:** Her ayın 10’una kadar işyerinde üretilen ürünlerden 10 kg. makarna, 10 kg. un ve 2 kg. irmik verilir. İşyeri mamulünün dağıtım dönemi öncesinde emeklilik ve İş Kanununun 24. maddesi gereğince haklı nedenle işten ayrılan sendika üyesi işçilere o yıl içerisinde çalıştıkları dönem dikkate alınarak kistelyevm usulü işyeri mamulü dağıtılır.”

(60 No.lu TİS, **Genel-İş – Çankaya Belediyesi**, 15.2.2016-14.2.2018) M.59: “Daimi işçilere, toplu taşıma araçlarından ücretsiz seyahat edmelerini sağlayacak bir defaya mahsus toplu taşıma karşı verilir.”

(64 No.lu TİS, **Şeker-İş – Şeker San.İşveren**, 1.2.2015-31.1.2017) M.54: “Şeker Yardımı: Kampanya sonuna kadar çalışmak kaydıyla tüm işçilere beher kampanya ayı için 18 kg. kristal şeker verilir. Şeker yardımı olarak verilecek şeker miktarı bütün işçiler için 50 kg. dan aşağı olamaz. Kampanya başladıktan sonra işe yeni giren kampanya ve mevsimlik işçiler kampanyanın yarısından fazla çalışmış olmak ve kampanya sonuna kadar işte bulunmak kaydı ile bu asgari 50 kg. dan faydalanır. Kampanya süresinin yarısından az çalışmış olanlar için asgari had 20 kg. dir.”

051.Deterjan ve Çamaşır Suyu

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.56: “İşyerindeki tüm çalışanlara yılda bir kere olmak üzere 10 kg. deterjan ile 6 kg. çamaşır suyu verilir.”

052.Banka Promosyonu

(7 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Evyap**, 1.12.2016-31.12.2018) M.52: “İşveren tarafından, işyerinde çalışan sendika üyesi işçilere banka ile anlaşarak sözleşmenin 1. uygulama yılında net 450 TL ve 2. uygulama yılında net 450 TL olmak üzere toplam net 900 TL banka promosyon bonusu verilir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.50: “İşveren, sendika üyesi işçilerin ücretlerini yatırdığı bankayla yapacağı sözleşmelerden doğan banka promosyonlarının % 100’ünü işçiye eşit şekilde öder. Bankayla yapılacak promosyon anlaşmalarında sendikayı bir yetkili temsil edecektir.”

053.İşyerindeki Telefonda Yararlanma

Günümüzde önemini yitirmiş, ancak geçmişte önemli olan bir uygulama, işyeri telefonundan yararlanabilmektir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde bu madde hâlâ korunmaktadır.

(42 No.lu TİS, **Tes-İş – TETAŞ**, 1.3.2009-28.2.2011) M.135: “İşyerinde umumi telefon bulunmaması halinde işçilerin işyeri telefonlarından eşit olarak yararlandırılması işverence sağlanır. Şehirlerarası telefon konuşmalarının ücreti, işçilerden ay sonunda tahsil edilir. İşyerlerindeki şehir içi konuşmalardan ücret alınmaz. Sendika adına konuşmalar sendika aidatlarından mahsup edilir.”

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) M.157: “Telefondan yararlanma: İşyerlerinin telefon bulunan mahallere uzaklığı veya işyerinde umumi telefon bulunmaması halinde işçilerin işyeri telefonlarından eşit olarak yararlandırılmaları işverence sağlanır. Şehirlerarası telefon konuşmalarının ücreti, işçilerden ay sonunda tahsil edilir. İşyerlerindeki şehir içi konuşmalardan ücret alınmaz. Sendika adına konuşmalar sendika aidatlarından mahsup edilir. Sitede telefon santral bulunuşu ve santral abone kapasitesinin yeterli olması halinde, işçilere tahsis edilen konutlara telefon bağlanır ve bu santraller 24 saat süre ile görüşmelere açık bulundurulur. Telefon bağlanmasının mümkün olmadığı hallerde, personel aile ve çocuklarının telefondan yararlanabilmeleri amacıyla, işveren hizmet evlerinin uygun bir yerinde kapalı bir telefon yeri tahsis eder.”

054.İşyerinde İbadet Yeri

(47 No.lu TİS, **Türk Harb-İş – MSB**, 1.3.2017-28.2.2019) M.15: “İşçilerin ibadetlerini yapabilmeleri için işyerinde imkanlar ölçüsünde yer tahsis edilir.”

055.Ambulans Hizmeti

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.63: “Sendika üyesi işçilerin bakmakla yükümlü buldukları eş, çocuk, ana ve babalarının hastalıkları halinde sağlık kuruluşlarına götürülüp getirilmeleri için işverenin ambulansından ücretsiz olarak yararlanırlar.”

056.Fazla Çalışma Zammı

4857 sayılı İş Kanununa göre (M.41), haftalık 45 saatlik normal çalışma süresini aşan çalışmalar için yapılan ödeme yüzde 50 zamlıdır. Toplu iş sözleşmelerinin büyük bölümünde bu oran artırılmıştır. Ayrıca bazı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, haftalık değil, günlük çalışmayı aşan süreler için ödenmektedir.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine ilişkin düzenleme şöyledir: “Fazla çalışma ücreti normal ücretin %60 zamlısı olarak ödenir.”

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.20: “Her fazla çalışma saati için verilecek ücret, işçinin normal saatte aldığı ücretinin % 100 fazlası ile ödenir.”

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.27: “Bu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan işçilerin günlük ve haftalık yasal çalışma sürelerinin dışında yapılacak çalışmaları fazla mesai kabul edilir. Bu şekilde yapılacak fazla çalışmaların her bir saati % 100 zamlı ödenir.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.28/E: “Haftalık normal çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda saat ücreti işçinin normal saat ücretinin % 100 fazlasıdır.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.39: “Bu sözleşme ile kabul edilen haftada 40 saat çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma olarak adlandırılır ve kabul edilir. (...) Fazla çalışmalar, -ücret yerine- izinle karşılanamaz. Fazla çalışmaların ücreti normal ücretin % 100 fazlasıdır. (...) Fazla çalışmaların yarım saatten az kısımları yarım saat, yarım saatten fazla kısımları ise 1 saat olarak hesaplanır.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.14: “Her fazla çalışma saati için verilecek ücret, işçinin normal saatte aldığı ücretin % 100 (yüzde yüz) fazlasıyla ödenir.”

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.37: “Fazla mesai yapılması icap eden ahvalde fazla mesai yapacak işçiler işyerlerinde tespit edilerek ilgili işçilere duyurulur. (...) Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 75 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Şu kadar ki, işçiler günlük üç saatin üzerinde fazla mesaiye bırakıldığı takdirde, üç saati aşan fazla çalışmalara ait ücret % 100 zamlı ödenir.”

(20 No.lu TİS, **Oleyis – Ankara Hilton**, 1.1.2012-31.12.2014) M.23: “Günlük ve haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışmalardır. Fazla çalışmaya karşılık işçinin rızası olmadan izin verilemez.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.56: “Günlük 8 saati ve haftada 40 saati aşan (Cumartesi ile, hafta tatili ve Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde yapılan 8 saatlik çalışmalar hariç) çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir ve bu tür yaptırılacak her bir saatlik fazla çalışma için ödenecek ücret, saatlik normal çalışma ücretinin % 100 zamlısı olarak ödenir. Bu hüküm vardiyalı vardiyasız tüm işçileri kapsar.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.38: “Fazla çalışma ücreti, günlük çalışma süresini aşan çalışma süreleri üzerinden hesaplanır.”

(31 No.lu TİS, **Tez Koop-İş – Carrefoursa**, 1.1.2012-31.12.2014) M.32: “Fazla çalışmalarda verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 arttırılması suretiyle ödenir.”

(34 No.lu TİS, **Genel-İş – Kırklareli Belediyesi**, 1.1.2012-31.12.2013) M.31: “Fazla çalışmalar ücret yerine izinle karşılanamaz.”

(34 No.lu TİS, **Genel-İş – Kırklareli Belediyesi**, 1.1.2012-31.12.2013) M.31: “Gece bekçiliği görevi yapan işçilere sözleşmedeki aylık çalışma süresini aşması halinde fazla mesaisine karşılık aylık 120,00 TL ücret ödenir.”

(35 No.lu TİS, **Tarım-İş – Tarım Bakanlığı**, 1.1.2013-31.12.2014) M.29: “Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal bir günlük çıplak yevmiyesinin saat başına düşen miktarının % 75 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Bu sözleşmeyle tespit edilen haftalık 40 saatlik çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır. Fazla sürelerle çalışma ücreti normal bir günlük çıplak yevmiyesinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.”

(38 No.lu TİS, **Maden-İş – TKİ**, 1.1.2013-31.12.2014) M.53: “Kendi günlük iş süresinin sona ermesinden sonra çalıştırılmak zorunda kalınan ve bu çalışması 3 saatten fazla süren işçinin bu fazla çalışmasının ücreti % 150 zamlı olarak ödenir.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.19: “Fazla çalışmalarda ilk 3 saat başına düşen ücret % 100 zamlı, 3 saatten sonraki çalışmalar için % 150 zamlı ücret ödenir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.33: “Bu sözleşme ile tespit edilen günlük veya haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır.”

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.26: “Sendika üyelerine yaptıkları fazla çalışmalar karşılığında herbir saat ve artığı için aylık ücretlerinin 225’te birinin % 50 fazlası ödenir.”

(54 No.lu TİS, **Kristal-İş – Duravit Yapı**, 1.1.2017-31.12.2018) M.24: “Fazla çalışmalarda saat başına düşen ücret % 80 zamlı olarak ödenir.”

(62 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – EPTA İstanbul Soğutma**, 1.4.2015-31.3.2018) M.37: “Fazla çalışma ücreti yüzde 75 zamlı ödenir.”

(64 No.lu TİS, **Şeker-İş – Şeker San.İşveren**, 1.2.2015-31.1.2017) M.18: “Fazla Mesailer: İş Kanunu esasları gereğince saat 20.00 ile 06.00 arasındaki gece saatlerine rastlayan fazla mesailer % 120, gündüz saatlerine rastlayan fazla mesailer ise % 100 zamlı ödenir.”

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) M.85: “Günde 3 saate kadar yapılan fazla çalışmaların ücreti, işçinin saat ücretinin % 100 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Günde 3 saati aşan fazla çalışmaların ücreti ise saat ücretinin % 150 arttırılması suretiyle ödenir.”

(70 No.lu TİS, **Basisen-İşbank**, 1.4.2016-31.12.2017) M.25: “Sendika üyelerine fazla çalıştırıldıkları her bir saat için aylık ücretlerinin 174’e bölünmesi suretiyle bulunacak saat ücretlerinin % 50 fazlasıyla, fazla çalışma ücreti ödenir.”

(71 No.lu TİS, **DERİTEKS-Deri İşveren**, 1.3.2016-28.2.2019) M.26: “Fazla çalışma ücreti % 135 fazlası ile ödenir.”

(76 No.lu TİS, **Petrol-İş-TPAO**, 1.1.2015-31.12.2016) M.35: “Haftalık 45 saati aşan fazla çalışma ücreti normal ücretin %100 fazlası, 40 ila 45 saatleri arasında yapılan fazla sürelerle çalışmanın ücreti normal ücretin %85 fazlasıyla ödenir.”

(80 No.lu TİS, **Selüloz-İş-Olmuksan**, 1.7.2016-31.12.2018) M.20: “Günlük normal çalışma süresinin dışında yapılan çalışmalar için saat ücreti % 100 zamlı ödenir. 3 saat ve daha fazla çalışmalarda kumanya verilir. Yapılan fazla çalışmanın 4 saati aşması halinde, aşan saatlerin ücreti % 125 yükseltilerek ödenir. Gece saat 20.00-06.00 saatleri arasında evden çağrılan işçilerin, fazla çalışma yaptıkları saatlere ait ücretleri % 125 yükseltilerek ödenir.”

057.Hafta Tatilinde Çalışma Zammı

4857 sayılı İş Kanununa göre, hafta tatili ve genel tatillerde çalışma fazla çalışma kabul edilmez ve bu sürede yapılan çalışma için çalışılmayan günün yevmiyesine ek olarak birbuçuk yevmiye daha ödenir. Ancak toplu iş sözleşmelerinde bu süre genellikle fazla çalışma gibi zamlı ödenmektedir. Özellikle bayramlarda çalışma 4 yevmiye ödenmesi (çalışmadan aldığı, çalıştığı, 2 yevmiye de eki) ödenmesi epeyce yaygındır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: “A-Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili pazar günüdür. Vardiyalı çalışma yapılan yerlerde hafta tatili çalışmaya başlandığı 6. günü takip eden 7. gündür. Hafta tatillerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir. Çalışılan bu hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödenir.”

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.19: “Hafta tatilinde çalışan işçilerin ücretleri tatil ücretlerine ilaveten % 150 zamlı ödenir.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.19: Hafta tatilinde işçiler çalıştırılabilirler. Ancak, haklı mazeret beyan eden işçiler hafta tatilinde çalıştırılmazlar. Hafta tatilinde çalışan işçilerin ücretleri % 150 zamlı (yani toplam üç buçuk yevmiye) olarak ödenir.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.28/H: “İşçiler hafta tatilinde çalıştırıldıkları takdirde kendilerine toplam 3 yevmiye ödenir.”

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.36: Hafta tatilinde çalışma: “Çalışılan bu 7nci günde çalıştırıldıkları süreye ait ücretleri (saat ücreti ve emek zammı) bir iş karşılığı olmaksızın ödenen hafta tatili ücretinden ayrı ve % 100 zamlı olarak ödenir. Haftalık iş süresi 5 gün ve 45 saat olarak uygulanan işçilerden haftalık iş süresine uygun olarak çalışmış olup Cumartesi günü dinlenmesi gereken işçilerin bu gün çalıştırılmaları halinde çalıştıkları süreye ait ücretleri % 75 zamlı ödenir.”

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.36: “Ulusal bayram ve genel tatil günleri ilgili kanunlarda belli edilen günler olup, işçilerin bu güne ait ücretleri çalıştırılmadıkları takdirde bir iş karşılığı olmaksızın tam yevmiye, tatil yapmayarak çalıştırıldıkları takdirde ise bir misli fazlasıyla ödenir. Ayrıca, bu iki misli ücretin % 50’si tutarı tazminat olarak ödenir. Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işverence işin icabına göre işçi çalıştırılabilir. (...) Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde fazla mesai yaptırılan işçilerin fazla çalışmalarının ilk üç saate kadar olan kısmının ücreti, bu iki misli ücretin esas alınması ve % 75 arttırılması, 3 saati aşan kısmının ücreti ise, 2 misli ücretin esas alınması ve % 100 arttırılması suretiyle, hafta tatili dinlenmesi verilmesi gereken günde çalıştırılan işçilerin 7,5 saati aşan çalışmalarından 3 saate kadar olan kısmının ücreti, 2 kat ücretinin % 75 arttırılması, 3 saati aşan kısmının ücreti ise iki misli ücretin % 100 arttırılması suretiyle ödenir.”

(19 No.lu TİS, **Teksif – Yeşim Tekstil**, 1.1.2008-31.7.2010) M.26: “Üyelerin genel tatil günlerinde çalışmalarını halinde bu günlere ait ücretleri % 100 zamlı (3 yevmiye) olarak ödenir.

Dini bayram günlerinde çalışılması halinde ise, o günlere ait ücretleri 4 yevmiye (bayram yevmiyesi + 3 yevmiye) olarak ödenir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.39: “Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere, yasal tatil günü yevmiyeleri dahil toplam dört yevmiye ödenir.”

(80 No.lu TİS, **Selüloz-İş-Olmuksan**, 1.7.2016-31.12.2018) M.23: “Hafta tatili günlerinde çalışan işçilere, yasal tatil günü yevmiyeleri haricinde çalıştığı hafta tatili % 125 zamlı olarak ödenir.”

058.Genel Tatillerde Çalışma Zammı

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: “B-Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçiye duyurulur. Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam 3 (üç) yevmiye ödenir.”

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.21: Genel tatillerde “çalışmalarda, işçiye çalıştığı ücret tutarı tatil ücretine ilaveten % 200 zamlı ödenir.”

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.23: “Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışan üyenin ücreti toplam 4 gündelik tutarında ödenir.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.20: “Ulusal ve Genel Tatil günlerinde ve Dini Bayramlarda yapılan çalışmalarda işçiye çalıştığı ücret tutarı tatil ücretlerine ilaveten % 200 zamlı (yani toplam 4 yevmiye) olarak ödenir.”

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.32: “Ulusal Bayram ve genel tatil gününde yapılan çalışma 7,5 saati aştığı takdirde bu süreye ait ücret % 125 zamlı ödenir.”

059.Vardiya Zammı

İşyerinde vardiyalı (postalar halinde) çalışma yapılıyorsa, ikinci ve üçüncü vardiyalarda çalışanlara vardiya zammı ödenmesi uygulaması yaygındır. Bazı durumlarda gece çalışması için bir zam verildiğinde, vardiya zammı uygulanmamaktadır.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.18: “Vardiyalı çalışan işçi, normal vardiya değiştirme dışında, kendi vardiyasından bir önceki vardiyaya getirilirse kendisine sözleşmenin fazla çalışma maddesi hükmü uyarınca ödeme yapılır.”

(3 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – MEY**, 1.1.2017-31.12.2018) M.19: “İki vardiya esasına göre çalışılan işlerden ikinci vardiyada çalışan işçilerin ücreti, üç vardiya halinde çalışılan işlerde de bu vardiyalardan, çalışma süresinin yarısından fazlası gece vardiyasına rastlayan vardiya işçilerinin ücreti % 50 zamlı olarak ödenir.”

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.25: “16.00-24.00 ve 24.00-08.00 vardiyalarında çalışan işçilerin bu sürelerdeki çalışmaları ile ilgili saat ücretleri % 18 oranında zamlı ödenir. Vardiya esasına göre çalışan işçilerin fazla çalışma yapmaları halinde vardiya primi ödenmesi gereken döneme rastlayan fazla çalışma süreleri için fazla mesai ücretlerine ilaveten vardiya primi uygulanır.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.37: “İkili vardiyalı olarak çalıştırılan işçilerin fiilen çalıştıkları günler için yevmiyelerinin % 28’i, üçlü vardiya olarak çalıştırılan işçilerin fiilen çalıştıkları günler için yevmiyelerinin % 33’ü oranında vardiya zammı ödenir. Vardiya zammı alanlara ayrıca gece zammı ödenmez.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.12: “Vardiya çalışmalarında, çalışanların saat ücretlerine % 10 vardiya zammı ilave edilir.”

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.35: “6 gün 45 saat çalışma uygulanan işyerlerinde ikili çalışma (vardiya) ve üçlü vardiya ile çalışan işçilere fiilen çalıştıkları süreye münhasır olmak üzere gece çalışma munzam tazminatından ayrı olarak saat ücretinin (emek zammı dahil) % 10’u tutarında vardiya primi ödenir.”

(23 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – ÇAYKUR**, 1.1.2007-31.12.2008) M.23: “Üç vardiya düzeniyle çalışan işçilerin gece vardiyalarına rastlayan çalışmaları % 50 (yüzde elli) zamlı olarak ödenir. İki

vardiya düzeniyle çalışan işçilerin gece vardiyasına rastlayan çalışmaları ise % 30 (yüzde otuz) zamlı olarak ödenir. Bu zam işçilerin diğer istihkaklarının ödenmesinde dikkate alınmaz.”

(38 No.lu TİS, **Maden-İş – TKİ**, 1.1.2013-31.12.2014) M.58: “28 Ekim ve dini bayramların arife günlerinde her üç vardiyada çalıştırılmayan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye, yarım gün çalıştırılanlara bir buçuk yevmiye, tam gün çalıştırılanlara ise iki yevmiye ödenir”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.34: “Vardiyalı çalıştırılan işçilere fiilen çalıştıkları vardiya günleri için yevmiyelerinin % 30’u oranında vardiya zammı uygulanır.”

(65 No.lu TİS, **Petrol-İş – TÜPRAŞ**, 1.1.2015-31.12.2016) M.35: “Vardiya ve Bakım Primi: A) İşyerinde 3 vardiya halinde çalışan işçiler (Vardiyada çalıştıkları sürece) vardiyada çalıştıkları günlere ait çıplak ücretleri % 30 zamlı ödenir. (Ancak, vardiya çalışma sisteminden çıkanlara, yıllık ücretli izinlerini kullananlara, 2 günden fazla her türlü ücretli izin kullananlara ve ücretsiz izinli olanlara işbu prim ödenmez.) Bu maddede belirtilen prim ödemesi fiilen çalışma yapılan saatlere göre hesap edilmekle beraber bir haftalık dönemde 40 saat tam çalışan işçiye Hafta Tatili dahil ödeme yapılacaktır.”

060.Gece Zammı

Çalışma süresinin kanuna göre gece kabul edilen süreye kayması durumunda bu sürelerle sınırlı kalmak üzere bir zam ödenmesi uygulaması yaygındır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: “Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Güvenlik görevlileri hariç bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri % 10 zamlı ödenir.”

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.18: “4857 sayılı İş Kanunu 69. maddesinde belirtilen gece sürelerine (20.00-06.00 arasına) rastlayan kısımları % 40 zamlı ödenir.”

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.24: “İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 20.00-06.00 saatleri arasına denk gelen çalışma süreleri toplu iş sözleşmesinin ilk yılında % 13 (yüzde onüç), ikinci yılında % 15 (yüzde onbeş) zamlı ödenir.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.23: “Saat 20.00 – 06.00 saatleri arasında yapılan çalışmalarda, bu süreler içerisindeki ücreti % 10 zamlı olarak ödenir.”

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.20: “İki veya üç posta halinde çalışan vardiyalı işçilerin kanuni gece saatleri sayılan 20.00-06.00 saatleri arasında yaptıkları çalışmaları bu süreye giren her saat için % 10 zamlı olarak ödenir.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.41: “Gece saat 20.00’de başlayarak saat 06.00’ya kadar süren gün dönemidir. Bu saatlerde çalışanların ücretleri çalıştığı her saat için % 100 zamlı ödenir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.38: “Gece, saat 20.00’de başlayarak saat 06.00’ya kadar süren gün dönemidir. Bu saatlerde çalışanların ücretleri çalıştığı her saat için % 100 zamlı ödenir. Bu saatlerde yapılan fazla çalışmalar da % 100 zamlı ödenir.”

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvtürk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.35: “Bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde gece saat 20.00 ile 06.00 arasında çalışan taraf Sendika üyelerinin aylık brüt ücretleri % 20 zamlı ödenir.”

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) Demiryol-İş, 1.3.2011-28.2.2013. M.45: “Saat 20.00’den 07.00’ye kadar yapılan çalışmalara gece çalışması denir. Bu saatler arasına tesadüf eden beher çalışma saati için saat ücretinin (emek zammı dahil) % 15’i tutarında gece çalışma munzam tazminatı ödenir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.36: “Gece çalışmaları için ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin % 30 fazlasıdır.”

(54 No.lu TİS, **Kristal-İş – Duravit Yapı**, 1.1.2017-31.12.2018) M.43: “Gece süresi saat 20.00-06.00’dır. Bu sürede çalışan üyelere, çalıştıkları her saat için ücretleri % 5 oranında artırılarak ödenir.”

(56 No.lu TİS, **Tez-Koop-İş – TÜBİTAK**, 1.3.2017-28.2.2019) M.20: “Gece zammı (...) gece döneminde çalışan işçilere (koruma memurları dahil) gece döneminde çalıştığı her saat için birinci altı ay 83 kuruş, ikinci altı ay ise 87 kuruş olarak ödenir.”

(63 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – Termo Makina**, 1.8.2015-31.7.2018) M.37: “İşyerinde, gece saat 20.00 ile 06.00 arasında çalışan taraf sendika üyelerinin saat ücretleri % 10 zamlı ödenir.”

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.52: “Gece çalışan işçilerin gece süresine dahil saatlerdeki çalışmalarında saat ücretleri 19.00-24.00 arasındaki saatlerde çalışanlar için % 37, 24.00-06.00 arasında çalışanlar için % 40 zamlı ödenir.”

(77 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş-Legrand Elektrik**, 1.9.2017-31.8.2019) M.42: “Bu işyerinde gece saat 20.00 ile 06.00 arasında çalışanların saat ücretleri % 10 zamlı ödenir.”

061.Çocuk Parası

İşyerlerinde yaygın bir uygulama çocuk parasıdır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde çocuk başına belirli bir miktar para belirlenmiştir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda öngörülen çocuk parasının ödeneceği belirtilmektedir.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: “İşçilere, üç çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için her ay 25,00(yirmibeş)TL/Ay çocuk yardımı yapılır.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.32: “Sendika üyesi olan daimi ve mevsimlik tüm işçilere, 657 sayılı Devlet Memurları Yasasına göre çocuk yardımı ödenir.”

(9 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Eti Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.49: “İşçilerin beher çocuğu ve eşi için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükmü tutarında çocuk ve aile yardımı brüt olarak ödenir. Ancak bu yardım işçinin 2 çocuğundan fazlasına verilmez.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.52: “657 sayılı Yasaya tabi devlet memurlarına ödenen çocuk ve aile yardımı, sözleşme kapsamına giren işçilere de uygulanır.”

062.Aile Yardımı

Toplu iş sözleşmelerinde yaygın bir uygulama, aile yardımıdır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde bu para ancak işçinin eşinin çalışmaması durumunda ödenmektedir. Bazılarında ise eşin çalışıp çalışmamasına bakılmaksızın bir ödeme yapılmaktadır.

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko Meşrubat**, 1.2.2017-31.1.2019) M.45: “Daimi kadroda çalışan işçilerin eş ve çocukları için 657 sayılı Yasadaki esaslara göre yardım yapılır.”

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.56: “Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere, hiçbir ödemeye inikas etmemek kaydıyla sözleşmenin birinci yılında ayda 29 TL/ay, sözleşmenin ikinci yılının birinci altı ayından itibaren ayda 29,87 TL/ay olarak ödenecektir. Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak ödenecektir.”

(34 No.lu TİS, **Genel-İş – Kırklareli Belediyesi**, 1.1.2012-31.12.2013) M.38: “İşveren tarafından; evli olan ve eşi çalışmayan işçilere sözleşme süresince her ay 150,00 TL (yüzelli Türk Lirası) aile yardımı yapılır.”

(75 No.lu TİS, **DERİTEKS-K.T.Deri**, 1.1.2018-31.12.2020) M.29: “İşveren, her ay sendika üyesi işçiye evli olup olmadığına bakılmaksızın sözleşmenin birinci yılında net 100 TL aylık aile yardımı ödeyecektir.”

063.Sakat Çocuk ve Eş Yardımı

Az sayıda toplu iş sözleşmesinde yer alan bir düzenleme ise, sakat çocuk veya eş için belirli bir yardımın yapılmasıdır.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.52: “Engelli çocukları olan işçilere ve eşi yatalak seviyesinde engelli olan işçilere yılda bir kez 15 Mayıs tarihinde ödenmek koşuluyla 475,- TL verilir.”

(34 No.lu TİS, **Genel-İş – Kırklareli Belediyesi**, 1.1.2012-31.12.2013) M.38: “Özürlü Yardımı: Belgelemek koşulu ile ve işçinin özürlü olup çalışmayan her çocuğu için her ay net olarak 100 TL tutarında özürlü yardımı yapılır.”

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.80: “Akıl ve beden sakatlığı nedeniyle çalışamayacağına dair resmi hastanelerden alınmış sağlık kurulu raporu getirilen çocuklara bu madde esasları uyarınca, yaş sınırı gözetilmeksizin yılda bir kez olmak üzere, sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında ödenirse 48,32 TL/yıl, ikinci altı ayında ödenirse 50,98 TL/yıl sakat çocuk parası ödenir.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.76: “İşveren, belgelendirmek koşulu ile işçinin zihinsel konuşma, işitme, görme, fiziksel (spastik) geriliği, psikolojik rahatsızlığından dolayı eğitim gören işçi çocukları için her ay brüt (birinci yıl) birinci 6 ay 128 TL, ikinci 6 ay 135 TL” yardım yapar.

064.Eğitim Yardımı

Çocukların eğitimi için toplu iş sözleşmelerinde belirli bir ödemenin yapılması 1960’lı yıllardan beri yaygın bir uygulamadır. Az sayıdaki işyerindeyse bu yardım, çocukların yanı sıra, eğitimdeki eşe ve eğitimini sürdüren işçinin kendisine de yapılır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine verilmesi öngörülen eğitim yardımına ilişkin düzenleme şöyledir: “A-Öğrenim Yardımı: İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez Eylül ayında ödenmek üzere; ilkököl için 100,00 (yüz) TL, ortaokullar için 110,00 (yüzon) TL, lise ve dengi okullar için 120,00 (yüzyirmi) TL, yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 140,00 (yüzkırk) TL tutarında öğrenim yardımı yapar.”

(9 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Eti Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.51: “Sözleşmenin birinci tatbik yılında akit sendika üyelerinin anasınıfı ve ilköğretimde okuyan çocuklarına 225 TL, lisede okuyan çocuklarına 325 TL, yüksekokulda (örgün eğitim) okuyan eşi ve çocuklarına 735 TL eğitim yardımı ödenir. Açıköğretimde okuyan eşi ve çocuklarına; altı yıla sınırlı olmak üzere 450 TL eğitim yardımı ödenir. Altı yılın hesabında, işbu sözleşmenin geçerlik tarihinden daha önce açıköğretimde kaydı olanların yardım süresi, geçmiş kayıtlı yılları da dikkate alınır. Sözleşmenin 2. uygulama yılında 01.01.2017-31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleşen yıllık Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) oranında artış yapılarak zamlı şekilde ödenir. Bu yardım her yıl okulların açılmasından 10 gün önce yapılır. Ana ve baba aynı işyerinde çalışıyor ise bu yardım eşlerden birine yapılır. İşyerinde çalışan tahsildeki üyeler bu yardımı kendileri alırlar.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.31: “Her yılın Ekim ayında, sözleşmenin 1. yılı için, daimi kadroda çalışan işçinin; anasınıfı, ilköğretim (ilkököl, ortaokul) okuyan her çocuğu için net 500 TL; orta öğrenimde (lise ve muadili) okuyan her çocuğu için net 1000 TL, yüksek öğrenimde (üniversite ve muadili) okuyan her çocuğu için net 1.300 TL öğrenim yardımı yapılır. Yukarıda belirtilen yardım miktarı sözleşmenin 2. yılında, 01.01.2016-31.12.2016 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında arttırılır. Sözleşmenin 3. yılında ise 2017 yılında ödenen işbu meblağ 01.01.2017-31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında arttırılır. İşçinin bu yardımdan yararlanabilmesi için, çocuğunun öğrencilik durumunun var olduğunu belirtir, okul idaresinden alacağı belgeyi işveren tevdi etmesi gerekir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.50: “İşyerinde çalışan işçilerin öğrenime devam eden çocuklarından; (a) Anaokul ve ilköğretim okullarına gidenlere; birinci yıl

180 TL, ikinci yıl 190 TL; (b) Liseye gidenlere; birinci yıl 320 TL, ikinci yıl 340 TL; (c) Yükseköğrenime gidenlere; birinci yıl 640 TL, ikinci yıl 680 TL yılda bir defa eğitim yılının başlamasından itibaren bir ay içinde belgelenmesi kaydıyla eğitim yardımı verilecektir. Bu yardımın ödenmesi için; (1) İşçinin bakmakla yükümlü olduğu çocuğu olması; (2) Çocuğun herhangi bir işyerinde çalışmaması, serbest meslekle uğraşmaması ya da bunlara benzer gelir sağlayıcı herhangi bir uğraşta bulunmaması; (3) Çocuğun evli olmaması şarttır. Ana ve babası aynı işyerinde çalışan çocuklar için bu yardım babaya verilir. Ana ve baba ayrı iseler, bu yardım çocuğun bakımını üstlenene verilir. Herhangi bir okulda beklemeli olan çocuklar bu yardımdan yararlanamazlar.”

(63 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – Termo Makina**, 1.8.2015-31.7.2018) M.43: “Üyelere, öğrenime devam eden her bir çocukları için yılda ilk öğrenim için 4 günlük, orta öğrenim için 5 günlük ve yüksek öğrenim için 6 günlük asgari ücret tutarında brüt öğrenim ödeneği verilir. Bu ödemeler öğrenimlerine devam eden ve bunu belgeleyen üyelere öğrenim seviyelerine ödenen miktarlarda ödenir.”

(64 No.lu TİS, **Şeker-İş – Şeker San.İşveren**, 1.2.2015-31.1.2017) M.55: “Teşvik İkramiyesi: Kadrolu Daimi İşçilerle, Kadrolu Daimi İşçilerin haklarından yararlanan kadrosuz sürekli işçilerden çalışmaları devam ettiği sırada: a)Yüksek okul (Lisans, Ön Lisans) veya Meslek Yüksek Okulu, b)Lise ve Dengi Okulları, c)Ortaokul ve Dengi Okulları, bitirmek suretiyle diploma alan ve bunu ibraz edenlere brüt 30 yevmiye tutarında teşvik ikramiyesi ödenir.”

(65 No.lu TİS, **Petrol-İş – TÜPRAŞ**, 1.1.2015-31.12.2016) M.39: “Tahsil Primi: -İlkokula kadar ve ilkokul tahsili olanlara, çıplak ücretlerinin %6'sı, - Ortaokul ve muadili okul tahsili olanlara, çıplak ücretlerinin % 8'i, -Lise ve muadili okul tahsili olanlara, çıplak ücretlerinin %10'u, -2 ve 3 yıllık yüksek tahsili olanlara çıplak ücretlerinin %11'i, -4 yıllık yüksek tahsili olanlara, çıplak ücretlerinin %12'si oranında tahsil primi verilir. Halen daha alt grupta olup da daha üst derecede prim almakta olan personelin müktesep hakları saklıdır. 29.3.2007 tarihinden sonra işe giren işçilere ilkokul ve Ortaokul tahsil primi ödenmeyecektir.”

(79 No.lu TİS, **TOLEYİS-Türkiye Jokey Kulübü**, 1.12.2017-30.11.2019) M.40: “İşyerinde çalışan sendika üyesi tüm işçilerin çocuklarından öğrenime devam edenlere, işçi tarafından öğrenim yaptığı belgelenmek koşulu ile; daimi kadrolu personele yılda bir kere Ekim ayı maaşıyla birlikte, mevsimlik işçilerle kısmi istihdam edilen personel statüsündeki işçilere (Müşterek Bahisler Gişe Memurları ve Hipodrom İdari Kadro Personel) çalıştıkları süreyle orantılı olarak kıstelyevm esasına göre ödenir. 1. Yıl: (a) Temel öğrenimde okulan her çocuk için 892,00 TL, (b) Lise ve meslek okullarında okuyan her çocuk için 1.746,00 TL, (c) Devam koşulu gerektiren (Açıköğretim Fakültesi ve bağlı okullar hariç) yüksek öğrenim yapan her çocuk için 5.858,00 TL. Açıköğretim Fakültesine bağlı okullar için ise Yükseköğrenim Eğitim yardımının yarısı ödenir.”

065.Evlenme Parası

Toplu iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğunda evlenen sendika üyesine evlenme parası ödenmesi öngörülmektedir.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerine ödenecek evlenme yardımına ilişkin düzenleme şöyledir: “A. Evlenme Yardımı: İşyerinde çalışan işçilerin evlenmeleri halinde 140,00 (yüzkırk) TL evlenme yardımı yapılır.”

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.43: “İşyerinde çalışan işçiye, Sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra evlenmesi halinde, 1 Cumhuriyet Altını karşılığı bedeli (net) evlenme yardımı olarak verilir. Karı kocanın her ikisi de aynı işyerinde çalıştıkları takdirde, bu yardımlardan her ikisi de ayrı ayrı yararlanır. Evlenme yardımı her işçi için bir defa yapılır.”

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvturk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.46: “Evlenen işçiye İşveren tarafından bir tam altın verilir.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.50: “Sendikalı işçilerin evlenmeleri halinde 1 Cumhuriyet altını evlenme yardımı yapılır. Eşlerin her ikisinin aynı işyerinde çalışması halinde yardım, her iki çalışana da ödenir.”

(63 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – Termo Makina**, 1.8.2015-31.7.2018) M.40: “Evlenen işçiye bir defaya mahsus olmak üzere; 10 günlük asgari ücret tutarında brüt evlenme ödeneği ödenir. Aynı işyerinde çalışan üyelerin evlenmesi halinde bu yardım ikisine de ayrı ayrı verilir.”

(68 No.lu TİS, **Petrol-İş – BOTAŞ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.38: “İşyerinde çalışan işçilerin evlenmeleri halinde aylık net çıplak ücretinin ½’si tutarında evlenme yardımı yapılır. Eşlerin her ikisi de aynı işyerinde çalışsalar dahi işbu yardım her ikisine de ayrı yapılır.”

(70 No.lu TİS, **Basisen-İşbank**, 1.4.2016-31.12.2017) M.57: “Evlenen Sendika üyelerine 3.400 TL tutarında evlenme yardımı yapılır. Eşlerden ikisi de sendika üyesi ise bu yardımdan her ikisi de yararlanır.”

066.Çocuğunu Evlendirme Parası

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.58: “Kızını ve oğlunu evlendiren işçiye de bu yardım sözleşmenin birinci yılında 228,36 TL ödenir.”

067.Doğum Parası

Toplu iş sözleşmelerinde görülen yaygın bir uygulama, işçinin veya eşinin doğum yapması durumunda işverence bir doğum parasının ödenmesidir.

Kamuda kadroya geçirilen taşeron işçilerine doğum yardımı ödemesi yoktur.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.44: “Sözleşmenin imza tarihinden sonra çocuğu dünyaya gelen erkek veya kadın işçiye ½ Cumhuriyet Altını bedeli (net) doğum yardımı olarak verilir. Bu yardım doğan çocuğun sayısına göre verilir. Doğum yapanların çocuğu ölü dahi olsa, işçiler bu yardımdan yararlanırlar. Karı kocanın her ikisi de aynı işyerinde çalıştıkları takdirde, bu yardım yalnız kadın işçiye yapılır.”

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvturk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.47: “İşyerinde çalışan erkek üyeninin eşinin ya da kadın üyenin doğum yapması durumunda, her bir doğum için bir çeyrek altın işveren tarafından verilir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.52: “İşçinin eşi veya kadın işçinin doğum yapması halinde, işveren tarafından birinci ve ikinci yıl aynı olmak üzere bir adet çeyrek altın doğum yardımı yapılır. Bu yardım doğan her çocuk için ayrı ayrı yapılır. Çocuğun ölü doğması halinde bu yardım nakit olarak yapılır.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.50: “İşyerinde iş sözleşmeleri devam eden sendikalı işçilerin eşinin, işçi bayan ise kendisinin doğum yapması halinde, bir batında doğacak 2 çocuk ile sınırlı olmak kaydıyla her çocuk için işverence 1 Cumhuriyet Altını doğum yardımı yapılır. Her iki eş de aynı işyerinde çalışıyorsa doğum yardımı sadece kadın işçiye ödenir.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.34: “Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin, eşinin doğum yapması halinde veya işçi kadın ise kendisinin doğum yapması halinde doğum belgesini ibraz etmesi şartı ile 1.1.2018 tarihinden geçerli olmak üzere, net 2.000.- TL tutarında doğum yardımı yapılır. Bebeğin ölü olarak doğması halinde doğum ve ölüm yardımının her ikisi birlikte yapılır.”

(63 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – Termo Makina**, 1.8.2015-31.7.2018) M.41: “Erkek üyenin eşinin, ya da kadın üyenin doğum yapması durumunda, nüfus kağıdını ya da tasdikli doğum kağıdını ibraz etmek şartıyla; 8 günlük asgari ücret tutarında brüt doğum ödeneği ödenir. Doğumda birden fazla çocuk olması halinde, bu yardım çocuk miktarınca ayrı ayrı hesap edilir.”

(70 No.lu TİS, **Basisen-İşbank**, 1.4.2016-31.12.2017) M.58: “Sağ veya miadında ölü olarak çocuğu dünyaya gelen Sendika üyelerine, 3.400 TL tutarında emzirme yardımı yapılır. Birden fazla çocuk beraber doğarsa her bir çocuk için 3.400 TL tutarında emzirme yardımı yapılır.”

068.Askerlik Parası

Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılan işçi, hak etmişse, kıdem tazminatını alır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatına ek olarak bir askerlik parası ödenmektedir.

Bazı işyerlerinde ise bu para, ancak işçinin askerlik sonrasında yeniden işbaşı yapacağı beklentisiyle kıdem tazminatını almadan askere gitmesi durumunda verilmektedir.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için yapılan düzenleme şöyledir: “Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye 300,00 (üç yüz) TL askerlik yardımı yapılır.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.46: “Anılan görevle işyerinden ayrılan ve kanuni kıdem tazminatını almayacağını beyan eden işçiye, son bir aylık ücretinin tutarında bir tazminat, ilişkisi kesilmezden 3 işgünü önce ödenir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.27: “Muvazzaf askerlik için kıdem tazminatına hak kazanan ancak tazminatını almadan işyerinden ayrılan işçilere 1.000.- TL askerlik yardımı yapılır.”

(27 No.lu TİS, **Ağaç-İş – Adel Kalemcilik**, 1.9.2016-31.8.2018) M.49: “Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işten ayrılanlara kıdem tazminatı haricinde işverence brüt iki maaş tutarında askerlik yardımı yapılır. Muvazzaf askerlik hizmeti dışında askerlik hizmetine çağrılan işçilere bu hizmetinin ilk iki ayı için tam ücret ödenir. Ancak bu yardımlar er, onbaşı ve kıta çavuşu rütbesinde olanlara verilir.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.13: “Muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere işyerinden ayrılan üyeye 1 aylık ücreti tutarında askerlik ödeneği verilir.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.20: “Kıdem tazminatını hak edenlerden tazminatını almamış olmak koşulu ile askere giden işçilere net 250.0 TL askerlik yardımı yapılır. Bu yardım işçiye askere gitmeden önce ödenir.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.15: “İşyerinde en az altı ay çalışıp da kıdem tazminatına hak kazanmamış olanlara muvazzaf askerlik görevi için ayrılırken 10 günlük çıplak ücreti tutarında askerlik ödeneği verilir.”

(62 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – EPTA İstanbul Soğutma**, 1.4.2015-31.3.2018) M.39: “Muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere işyerinden ayrılan her işçiye 15 günlük brüt asgari ücret tutarında askerlik ödeneği ödenir.”

069.Ölüm Parası

İşçinin veya yakınının ölümü durumunda işçiye bir ölüm parasının ödenmesi de toplu iş sözleşmelerinde yaygın olarak görülen bir uygulamadır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: “İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarının 1.200,00 (binikiyüz) TL tutarında; normal ölümleri halinde ise 800,00 (sekizyüz) TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 300,00 (üçyüz) TL tutarında ölüm yardım yapılır.”

(9 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Eti Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.52: “Üyenin bakmakla mükellef olduğu ana, baba, eşi, kardeş ve çocuklarının ölümü halinde cenaze masrafı olarak 400 TL işverence ödenir. Üyenin kendisinin vefatı halinde kanuni mirasçılarının 2.500 TL tutarında ölüm yardımı yapılır. Bu yardım hak sahiplerine veraset ilamındaki hisselerine göre ödenir. Üyenin cenazesinin aile dışından herhangi bir kimse tarafından kaldırılması halinde işyeri temsilcilerinin iki tanesinin yazılı beyanı üzerine ölüm yardımı cenazeyi kaldıran şahsa yapılır. İşveren cenazeye katılacak üyelere münasip bir vasıta temin eder. Üyenin iş kazası nedeni ile ölümü halinde kanuni varislerine 2.500 TL ölüm yardımı ödenir. Ancak varislerinin dava açması halinde bu miktar davada ödenecek miktardan tenzil edilir. Sözleşmenin 2. uygulama yılında 1.1.2017-31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleşen yıllık Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) oranında artış yapılarak zamlı şekilde ödenir.”

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.44: “İş akdinin devamı sırasında ölen işçinin cenaze masrafını yapacak ailesinden birisine, bulunmadığı takdirde cenaze işleriyle ilgilenecek kuruluş veya kişilere derhal ve maktuen brüt 1 maaş tutarında cenaze yardımı yapılır. Diğer taraftan, (a) işçinin eşinin, (b) sağ doğduktan sonra, işçinin ölen çocuğunun, (c)

başka destekten yoksun ve geçimi yalnız işçi tarafından sağlanan çalışmayan ana ve babanın ölümü halinde brüt 1000 TL tutarında cenaze masrafı ödenir. Bu tutar sözleşmenin ikinci yılında yıllık (Aralık'tan Aralık'a) TÜFE artış oranında arttırılır. Karı ve kocanın ikisi de BAT'a ait işyerlerinde çalıştıkları takdirde, bu yardım sadece çalışanlardan birine verilir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.53: “İşçinin bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş, çocuklarından birinin ölümü halinde birinci ve ikinci yıl aynı olmak üzere 250 (ikiyüzelli) TL, işçinin kendisinin ölümü halinde kanuni varislerine birinci ve ikinci yıl aynı olmak üzere 500 (beşyüz) TL ölüm yardımı yapılır. Ölüm yardımı için ölümün geçerli bir belge ile kanıtlanması şarttır. Birden fazla kişi bu yardıma hak kazanırsa, cenazeyi kaldırdığını belgeleyene ödeme yapılır.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.34: “İşçinin ana ve babasının ölümü halinde 1.1.2018 tarihinden geçerli olmak üzere net 1.800 TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş ve çocuğunun ölümü halinde 1.1.2018 tarihinden geçerli olmak üzere, net 3.000 TL tutarında ölüm yardımı yapılır.”

(63 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – Termo Makina**, 1.8.2015-31.7.2018) M.44: “İşçinin ölümü halinde; eşine yoksa çocuklarına yoksa sırasıyla, ana, babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine; 10 günlük asgari ücret tutarında. İşçi kazası nedeniyle ölümünde, 20 günlük asgari ücret tutarında. Bu zikredilen kimselerden birinin ölümünde üyeye; 6 günlük asgari ücret tutarında brüt ölüm ödeneği verilir.”

(68 No.lu TİS, **Petrol-İş – BOTAŞ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.40: “İşçinin normal ölümünde kanuni varislerine aylık net çıplak ücretinin ½'si tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde kanuni varislerine aylık net çıplak ücreti tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuk, ana ve babasının ölümü halinde aylık net çıplak ücretinin ¼'ü tutarında ölüm yardımı yapılır.”

070.Cumhuriyet Bayramı Yardımı

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.34: “Sendika üyesi işçilere her yıl Cumhuriyet Bayramından bir hafta önce net 200.- TL Cumhuriyet Bayramı Yardımı ödenir.”

071.Cenaze Nakli

Bazı toplu iş sözleşmelerinde işçinin veya yakınlarının ölümünde cenazenin naklinde işverenin yardımcı olması konusunda düzenleme vardır.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.65: “İşveren, işçinin kendisinin veya ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının ölümü halinde, cenazesi memleketinde defin edilecekse cenaze aracı tahsis eder. Şoför ve yakıt bedeli işveren tarafından karşılanır.”

(18 No.lu TİS, **Türk Metal – MKE**, 1.1.2009-31.12.2010) M.53: “İşçinin ölümü halinde cenazesi ailesinin isteyeceği defin yerine kadar işverence nakledilir. Eşinin, kendi ana, baba ve çocuklarının ölümleri halinde ise aynı vilayet hudutları içinde talep edilecek defin yerine kadar işverence nakledilir.”

(38 No.lu TİS, **Maden-İş – TKİ**, 1.1.2013-31.12.2014) M.33: “İş sözleşmesi devam eden işçilerden, işyerinde çalışmakta iken herhangi bir nedenle ölenlerin cenazelerini, işçinin aile bireylerinin veya bu toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası ilgili şubesinin talebi üzerine, vasıtaların gidebileceği yere kadar nakletmeyi, yetkili doktorun lüzum göreceği formalitelerin tamamlanmasından doğacak masrafları karşılamayı işveren kabul eder. İşyerinin bulunduğu ilin sınırları dışında veya içinde vefat eden işçi ve işçinin geçindirmekle yükümlü bulunduğu aile bireylerinin cenazelerini gösterilecek ve vasıtaların gidebileceği yere kadar nakletmeyi, aynı zamanda yetkili doktorların lüzum göreceği formalitelerin yerine getirilmesinden doğacak masrafları karşılamayı işveren kabul eder. Cenazenin işveren vasıtaları ile nakledilmesinin mümkün olmaması halinde cenaze nakli ve formalite masrafları gösterilecek faturalar karşılığında hak sahiplerine ödenir. İşveren işyerinin bulunduğu il sınırları içerisinde veya il

sınırları dışında olmakla birlikte işçi servis güzergahı sınırları dahilinde cenazeye katılma konusunda azami yardım gösterir. İşveren, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen işçinin cenazesine katılma konusunda yeteri kadar vasıta temin eder.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.63: “İşveren işçinin ölümü halinde işçinin memleketine cenazesi gitmesi gerekiyorsa cenaze aracı ve otobüs tahsis eder.”

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) M.152: “Ölen işçi ve ailesinin başka yere nakli: (a) Vefat eden işçinin varislerinden birinin cenazeyi nakletmek istemesi halinde; kanuni formaliteler sendikaca ikmal edilir ve masrafları işverence karşılanmak suretiyle, cenaze istenilen yere nakledilir. (.) Bu uygulama işçinin eş, çocuk ve bakmakla mükellef olduğu anne ve babası için de aynen yapılır. (c) Ölümün vuku bulunduğu mahalde defnedilecek cenazeye katılmak isteyen işçileri taşımak üzere işverence vasıta tahsis edilir ve işi aksatmayacak şekilde ücretli izin verilir.”

072.Ücretsiz Mezar Yeri

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.31: “Ölüm hallerinde belgelendirmek kaydı ile, il hudutları içinde ücretsiz otobüs ve cenaze arabası tahsis edilir. İşverenin kendi otobüsü yoksa imkanlar dahilinde otobüs temin eder. Ayrıca ücretsiz mezar yeri verilir.”

073.Doğal Afet Yardımı

Toplu iş sözleşmelerinde yaygın olarak görülen bir düzenleme, işçinin çeşitli doğal afetlerden zarar görmesi durumunda işyerinin bir yardımda bulunmasıdır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için yapılan düzenleme şöyledir: “İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde 1.000,00(bin)TL.’ye kadar tabii afet yardımı yapılır.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.65: “Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlerden zarar gören işçiye, mülki amirden veya görevlendireceği polis, itfaiye ve muhtardan alınan belgeyi ibraz etmek koşulu ile 1250.-TL afet yardımı yapılır. Zararın boyutuna göre bu miktar 10 katına kadar artırılabilir.”

074.Hastalık Avansı

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.67: “Hangi neden ile olursa olsun aralıksız 3 ay ve daha fazla istirahat verilen işçilere (hastanede yatılan süre dahil) talepleri halinde bir defaya mahsus olmak üzere ve işbaşı yaptıktan sonra 12 taksitle kesilmek kaydıyla işverence isteğe bağlı olarak 4 maaş tutarında avans verilir.”

(76 No.lu TİS, **Petrol-İş-TPAO**, 1.1.2015-31.12.2016) M.60: “İşçinin kendisinin veya ailesinin ağır ve ciddi bir hastalığa yakalandığının bir sağlık raporu veya doktor raporu ile belgelenmesi ve bunun Şirket Doktoru’nca onaylanması hallerinde; işçinin zor durumda olduğunun, kendisince veya taraf Sendikası’nca belirtilerek talep etmeleri üzerine, işverence belirlenen usûl veya esaslarda, işçiye en çok 4 maaş tutarında avans verilir. İşbu avans 12 eşit taksitte geri alınır. Bu avansın işçinin kendi hastalığı nedeni ile verilmesi halinde, taksitler işbaşı yaptığı tarihi takip eden aybaşından itibaren başlar. Yukarıda belirtilen taksit süreleri sona ermeden ve alınan avans tamamen ödenmedikçe ikinci bir avans verilemez.”

075.Taşınma Yardımı

İşyerinin olanaklarının bulunduğu bazı durumlarda, işçinin ev taşınmasında katkı sağlanmaktadır.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.57: “İşveren işçilere, evlerinin, il sınırları içinde kalmak kaydıyla taşınması halinde, ücretsiz araç tahsis edebilir (şoför ve yakıt bedeli işverence karşılanır).”

(60 No.lu TİS, **Genel-İş – Çankaya Belediyesi**, 15.2.2016-14.2.2018) M.59: “İşveren işçilere, evlerinin, il sınırları içinde kalmak kaydıyla taşınması halinde, ücretsiz araç tahsis eder.”

076.Jübile

Bazı işyerlerinde belirli bir kıdem yılını dolduran işçilere kutlama yapılmakta, hediye verilmektedir.

(33 No.lu TİS, **Maden-İş – İmbat Madencilik**, 1.7.2012-30.6.2015) M.60: “İşveren, işyerinde 15 sene kıdemi olan sendika üyesi işçilere yapılacak bir merasimle jübile hediyesi olarak bir duvar saati ve işletmenin amblemi taşıyan jübile hediyesi olarak 1 plaket vermeyi kabul eder. Hediye seçimi sendika işyeri baş temsilcisi ile beraber yapılır.”

(38 No.lu TİS, **Maden-İş – TKİ**, 1.1.2013-31.12.2014) M.74: “Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumuna bağlı işyerlerinde 15 yıl çalışan (devralınan işyerlerindeki hizmetler de dikkate alınarak) işçilerin 15. yılını doldurduğu yılın Eylül ayı ücretleri ile birlikte sözleşmenin 1. yılında 75,00 TL jübile ödemesi yapılır. Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında Eylül ayına kadar olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir kuruşa tamamlanacak, yarım kuruşun altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.”

077.Kıdem Teşvik İkramiyesi

Bazı işyerlerinde geçmişten beri süregelen bir uygulama, işyerinin kıdemli işçilerine bir ödül verilmesidir.

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.51: “Daimi kadroda çalışan sendika üyesi işçilere (a) işyerinde 5 yılını tamamlamış olanlara yarım aylık ücretleri tutarında; (b) işyerinde 10 yılını tamamlamış olanlara bir aylık ücretleri tutarında; (c) işyerinde 15 yılını tamamlamış olanlara bir buçuk aylık ücretleri tutarında; (d) işyerinde 20 yılını tamamlamış olanlara iki aylık ücretleri tutarında; (e) işyerinde 25 yılını tamamlamış olanlara iki buçuk aylık ücretleri tutarında, kıdemi teşvik primi verilir. (f) İşyerinde 30 yılını tamamlamış olanlara üç aylık ücretleri tutarında, kıdemi teşvik primi verilir. Bu primi almaya hak kazananlara, ayrıca 1 Cumhuriyet Altını verilir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.49: “İşçilerin hizmetleri toplamı: (a) 5 yılını doldurmuş olanlara 20 günlük çıplak ücreti tutarında; (b) 10 yılını doldurmuş olanlara 25 günlük çıplak ücreti tutarında; (c) 15 yılını doldurmuş olanlara 30 günlük çıplak ücreti tutarında; (d) 20 yılını doldurmuş olanlara 40 günlük çıplak ücreti tutarında; (e) 25 yılını doldurmuş olanlara 40 günlük çıplak ücreti tutarında kıdemli işçiliği teşvik primi ödenir.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.39: İşveren bu sözleşmenin kapsamında çalışan sendikalı daimi kadroda çalışan işçilerden; (a) işyerinde beş senesini dolduran işçilere yarım maaş-1 Cumhuriyet altını; (b) işyerinde on senesini dolduran işçilere bir maaş-2 Cumhuriyet altını; (c) işyerinde on beş senesini dolduran işçilere iki maaş-3 Cumhuriyet altını; (d) işyerinde yirmi senesini dolduran işçilere üç maaş-4 Cumhuriyet altını, (e) işyerinde yirmi beş senesini dolduran işçilere dört maaş-5 Cumhuriyet altını, kıdem ikramiyesi olarak vermeyi kabul eder. Bir maaş, saat ücreti ile çalışan işçi için 225 saattir. Kıdem hesabında süresi belirli hizmet akdiyle çalışılan süreler dikkate alınır. Kıdem teşvik ikramiyesine hak kazanan sendika üyesi işçilere verilecek maaş ikramiyesi, hak ettikleri ayın kesin ödemesi ile birlikte verilir.”

(18 No.lu TİS, **Türk Metal – MKE**, 1.1.2009-31.12.2010) M.94: “Kurum işyerlerinde işçi olarak 10 fiili hizmet yılını doldurmuş olanlara 30 yevmiye; 15 fiili hizmet yılını doldurmuş olanlara 45 yevmiye; 20 fiili hizmet yılını doldurmuş olanlara 60 yevmiye; 25 fiili hizmet yılını doldurmuş olanlara 75 yevmiye (...) kıdemli işçiliği teşvik primi ödenir.”

(23 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – ÇAYKUR**, 1.1.2007-31.12.2008) M.56: “15 kıdem yılını dolduranlara 20 günlük ücreti tutarında prim ile Türkiye piyasalarında satılmakta olan çaylardan Genel Müdürlükçe tespit edilecek her nevi çaydan eşit oranlarda meydana gelecek

üç kiloluk bir koli; 20 kıdem yılını dolduran sendikalı işçilere, 1 aylık ücretleri tutarında prim; 25 kıdem yılını dolduran sendikalı işçilere, 2 aylık ücretleri tutarında prim; 30 kıdem yılını dolduran sendikalı işçilere, 3 aylık ücretleri tutarında prim verir.”

(76 No.lu TİS, **Petrol-İş-TPAO**, 1.1.2015-31.12.2016) M.44: “İşçilerin işlerine ve işyerlerine bağlılıklarını teşvik maksadıyla, 5 yıllık kıdemi olanlara 45 günlük ücreti tutarında; 10 yıllık kıdemi olanlara 55 günlük ücreti tutarında; 15 yıllık kıdemi olanlara 70 günlük ücreti tutarında; 20 yıllık kıdemi olanlara 80 günlük ücreti tutarında; 25 yıllık kıdemi olanlara 90 günlük ücreti tutarında; 30 yıllık kıdemi olanlara 100 günlük ücreti tutarında, her kıdem kademesi için 1 defa ve bulunduğu kıdem kademesine özgü Kıdeme Teşvik Primi ödenir. Kıdeme Teşvik Primi’ne hak kazanmış olanlara işbu prim kıdeme hak kazandıkları ayın son gününde ödenir.”

078.Ödüllendirme

(43 No.lu TİS, **Çelik-İş – MMK Metalurji (MESS)**, 1.1.2015-31.8.2017) Ek M.3: “Görevlerinde olağanüstü gayret göstermek sureti ile verimlilik veya karlılığı artıranlara veya işletme faaliyetlerine yararlı buluş getirenlere veya büyük zararların oluşumunu önlemede olağanüstü gayret gösterenlere MMK Metalurji Şirket Politika ve Yönetmelikleri dahilinde mükafatlandırma yapılır.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.31: “Olağanüstü iş görme hallerinde bu işi fiilen yürüten işçilere ve sendikanın muvafakat edeceği kişilere sorumluluk zammı verilir. İşin olağanüstü niteliği işveren ve sendikaca saptanır.”

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) M.78: “Terfi devresinde takdire değer bir yararlılığı görülenlerle, görevlerinde olağanüstü gayret göstermek suretiyle verimlilik veya kârlılığı artıranlara, işletme faaliyetlerine yararlı buluş getirenlere veya büyük zararların oluşmasını önlemede olağanüstü gayret gösterenlere ilgili Müdürlüğün teklifi ve Genel Müdürlüğün onayı ile 30 günlük yevmiyeleri tutarında başarı ödülü verilir.”

079.Ağır İşçilik Tazminatı, Yıpranma Primi

Bazı işyerlerinde “gizli ücret” olarak nitelendirilebilecek ödemeler vardır. Özellikle Türk-İş ile Hükümet arasında imzalanan toplu sözleşme protokollerinde ücret zamları belirlenmektedir. Bazı sendikalar, bu protokolü uyguladıktan sonra, ek zam alabilme olanağı doğarsa, bunu farklı adlar altında almaktadır. Demiryol-İş ile T.C.Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve Bağlı Ortaklıkları Tülomsaş, Tüvasaş, Tüdemtaş Genel Müdürlükleri arasında bağitlanmış bulunan toplu iş sözleşmesindeki “ağır işçilik tazminatı” bu niteliktedir.

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.51: “Ağır ve Yıpratıcı İşlerde Gayrimüsait Şartlarla Çalışma ve Devamı Teşvik Tazminatı: Senelik izin, ücretsiz izin ve raporlu günlerde ödenmemek, müktesep hak sayılmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, bu maddede gösterilen işyerlerinde ve işlerde çalışan işçilere saatlik ücretlerinden ayrı olarak; birinci grupta gösterilen işleri yapan işçilere saat ücretinin (emek zammı dahil) % 15’i tutarında; bunların dışında kalan diğer işleri yapan işçilere saat ücretinin (emek zammı dahil) % 13’ü tutarında tazminat verilir. İşin bünyesinden doğan fasıla ve beklemeler, çalışılmış gibi nazara alınır.”

Yol-İş Sendikası’nın Karayolları Gn.Md. ve il özel idareleri toplu iş sözleşmelerinde yer alan yıpranma primi de aynı niteliktedir.

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.78: “Senelik izin, ücretsiz izin ve raporlu günlerde ödenmemek, müktesep hak sayılmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek kaydıyla; şantiyelerde, kontrolluklarda, ekiplerde (yol-etüt, trafik yol kontrol, trafik sayım, bakım, otoyol bakım, araştırma, sondaj, köprü bakım, köprü yapım temel, kamulaştırma, otokorkuluk, tel çit, yatay ve düşey işaretleme, ağırlık kontrolünde çalışan trafik ekipleri), bakım evlerinde (şube bakım ekipleri dahil), Tünel Bakım İşletme Şefliklerinde çalışan işçiler ile treyler çekici operatörü, birden fazla ekipmanlı bakım aracı sürücüsü, sürücü operatörü ve sürücü operatör yardımcılarına, seyyar tamir kontrol usta ve yardımcılarına, atelyelerde çalışan

atelye formenlerine, atelye postabaşlarına, atelye ustalarına, atelye usta yardımcısına, tamir kontrolörlerine, vinç operatörlerine, İstanbul Boğazı üzerindeki asma köprülerde ve Haliç köprüleri baş mühendisliği ile trafik baş mühendisliğine bağlı olarak çalışan, boya ustası ve boya ustası yardımcı ile treylerde fiilen çalışan ağır makine yağcısına, çıplak yevmiyelerinin % 20'si, diğer işçilere ise, çıplak yevmiyelerinin % 15'i tutarında yıpranma primi ödenir. Yukarıda pozisyonu belirlenen işçiler pozisyonları dışında çalıştırılmazlar. Ancak yazılı rızaları alınmak koşuluyla pozisyonu dışında bürolarda çalışmaları halinde % 15 yıpranma primi ödenir. Yukarıda belirtilmeyen pozisyonlarda çalışan işçiler, pozisyonlarına ve yaptıkları görevlere bakılmaksızın fiilen arazide çalıştıkları sürece % 20 yıpranma primi alırlar. Olur ile % 20 yıpranma primine tabi pozisyonlarda fiilen çalıştırılan işçilere, çıplak yevmiyelerinin % 20'si oranında yıpranma primi ödenir.”

(35 No.lu TİS, **Tarım-İş – Tarım Bakanlığı**, 1.1.2013-31.12.2014) M.36: “İşbu sözleşme kapsamındaki işçilere; (mülga Köy Hizmetlerinden gelen işçilere bu madde hükmü uygulanmayacaktır) fiilen yaptığı işe göre hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde gün başına günlük brüt çıplak ücretinin % 8'i oranında ağır hizmet, tehlike ve sorumluluk primi ödenir. Ağır hizmet, tehlike ve sorumluluk primi bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren ileriye dönük % 9 olarak uygulanacaktır.”

(53 No.lu TİS, **Öz Orman-İş – TÜHİS-TİGEM**, 1.1.2015-31.12.2016) M.35: “İşbu sözleşme kapsamındaki işçiler; fiilen yaptığı işe göre hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde gün başına günlük brüt çıplak ücretinin; işletme merkezindeki bürolarda çalışan işçilere % 9'u, diğer iş ve işyerlerinde çalışan işçilere % 10'u, Gümüşsu ve Altınova İşletmelerinde çalışan işçilere ise % 11'i oranında yıpranma primi ödenir. Yıpranma primi imza tarihinden (15.7.2015) itibaren ileriye dönük olarak; işletme merkezindeki bürolarda çalışan işçilere % 9, diğer iş ve işyerlerinde çalışan işçilere % 11 olarak uygulanır. Ancak, Gümüşsu ve Altınova İşletmelerinde çalışan işçilere ise bu prim % 13 oranında uygulanır.”

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) M.97: “İş Güçlüğü Tazminatı: İşçilere; ücretsiz izin ve raporlu günler dışında kalan günlerde, (...) çıplak yevmiyelerinin; saha personeli sayılanlara % 20, büro personeli sayılanlara % 15 ve yardımcı işlerde çalışan personel sayılanlara % 10 tutarında iş güçlüğü tazminatı ödenir.”

080.Prim ve Sorumluluk Tazminatı

Toplu iş sözleşmelerinde ücret zammını gizlemenin yollarından biri, ek maddeler geliştirmektir. Aşağıdaki örnekte görüldüğü gibi, bütün işçilere fiilen çalışılan her gün için ödenen yüzdeleri sorumluluk tazminatı, gerçekte ücretin bir parçasıdır. Zammın bu şekilde verilmesiyle, fiilen çalışılmayan günler (yıllık ücretli izin dahil) dışta bırakılmaktadır. Ayrıca, fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında sorumluluk zammı dikkate alınmayabilir.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.46: “Bütün işçilere, fiilen çalıştıkları her gün için günlük çıplak ücretlerinin % 8'i oranında sorumluluk zammı yapılır.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.54: “(A) Operatör, operatör yardımcısı, şoförlere, aşçılar, tamirciler, bilgisayar başındakilere fiilen çalıştıkları günlerde sözleşmenin birinci yılında 1,30 YTL, ikinci yılında 1,40 YTL prim ödenir. Kadrosu operatör, operatör yardımcısı, şoför, aşçı, tamirci, bilgisayarlı olmadığı halde onayla bu görevleri yapanlar da bu primden yararlanır. (B) A bendinde belirtilen işler dışında kalan tüm işçilere fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin 1. yılında 0,52 YTL, 2. yılında 0,58 YTL'si sorumluluk zammı ödenir.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.83: “Bu T.İ.S.'nin kapsamına giren ve Hizmet-İş Sendikası üyesi olan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için çıplak yevmiyelerinin yüzde 10'u oranında iş riski zammı ödenir.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.38: “Başkanlık onayı ile yetkilendirilen ve fiili olarak bu görevi yapanlara toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten geçerlik olmak üzere Belediye-İş Sendikası üyelerinden; koordinatörler ve danışmanlar için net 1.500,- TL her ay maaşı ile birlikte; müdür, müdür yardımcıları, amirler ve başkanlık makamında görev alan personel için net 850,- TL fiilen bu görevler yürütüldüğü sürece her ay maaşı ile birlikte ödenir. Vardiyalı çalışma şeklinde hazırlanan nöbet çizgisi doğrultusunda fiilen fazla mesai yapan zabıta, şoför ve operatör personele net 680,- TL her ay maaşı ile birlikte, Başkanlık Makamınca uygun görülmesi durumunda verilebilir. Yukarıdaki hükümlere göre ödenecek sorumluluk zammı izinli olunan dönemde fiilen çalışılan süre ile orantılı ödenir.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.48: “Bütün işçilere, fiilen çalıştıkları her gün için günlük çıplak ücretlerine % 8’i oranında sorumluluk zammı yapılır.”

081.Denge Ödeneği

(53 No.lu TİS, **Öz Orman-İş – TÜHİS-TİGEM**, 1.1.2015-31.12.2016) M.39: “İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Eylül ayında brüt 500 TL denge ödeneği ödenecektir.”

(64 No.lu TİS, **Şeker-İş – Şeker San.İşveren**, 1.2.2015-31.1.2017) Geç.M.4: “Denge Ödeneği: İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Eylül ayında brüt 500 (beş yüz) TL. denge ödeneği ödenecektir. Yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kıstelyevm yapılır.”

082.Ağır Vasıta Zammı

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.47: “Trafik Müdürlüğünde verilen ruhsatlarda ağır vasıta olarak tescil edilen araçları kullanan üyelere, vasıtayı kullandıkları her gün için sözleşmenin birinci altı ayında 0,62 TL ağır vasıta zammı ödenir.”

083.Direksiyon Primi, Bulaşıcı Hastalık ve Risk Primi, Silah Tazminatı

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçilerini kapsamına alan toplu iş sözleşmesinde “Sorumluluk Primi” başlığı altında yer alan üç ödeme şu şekildedir: “1)Direksiyon Primi: Şoför, operatör ve yardımcılara fiilen çalışılan günler için 2,00(iki)TL/Gün direksiyon primi verilir. 2)Bulaşıcı hastalık ve Risk Primi: Hastanelerin bulaşıcı hastalık riski taşıyan yerlerinde fiilen çalışan temizlik işçilerine fiilen çalışılan günler için 2,00(iki)TL/Gün bulaşıcı hastalık ve risk primi verilir. 3)Silah Tazminatı: Görevini ateşli silahlarla icra eden güvenlik görevlilerine, fiilen çalışılan günler için 2,00(iki)TL/Gün silah tazminatı verilir.”

084.Kıdem Zammı, Emek Zammı, Hizmet Primi

Bazı toplu iş sözleşmelerinde kıdemli işçiliği teşvik amacıyla kıdeme bağlı ek zamlar verilmektedir.

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.39: “Sözleşmenin ikinci yılında 31.1.2018 tarihinde almakta oldukları ücretlerine (...) her kıdem yılı için 18 TL ücret zammı uygulanacaktır.”

(3 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – MEY**, 1.1.2017-31.12.2018) M.50: “Mevcut ücretler arasındaki farklılıkları telafi etmek üzere tüm işçilik kademelerine işçinin işyerinde geçirdiği her kıdem yılı için sözleşmenin birinci yılında; 1.1.2017 tarihinde almakta oldukları ücretlerine bu tarihten geçerli olmak üzere 0,088 TL/saat, ikinci uygulama yılında işçinin işyerinde geçirdiği her kıdem yılı için 1.1.2018 tarihinde almakta oldukları ücretlerine bu tarihten geçerli olmak üzere 0,053 TL/saat kıdem zammı uygulanacaktır.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.45: “Ankara Büyükşehir, EGO, ASKİ ve diğer ilçe belediyelerden kıdem tazminatı almayı hak edecek şekilde naklen gelen işçilerin bu kurumlarda çalıştıkları süreler de hesaplamada dikkate alınarak, işçilerin fiilen çalıştıkları her hizmet yılı için bir defaya mahsus olmak üzere, bu Toplu İş Sözleşmesinin ‘Ücret Zammı’ maddesinde belirlenen çıplak yevmiyelerine 18 kr. kıdem zammı eklenir (6 ay dahil, 6 ayı aşan süreler tama iblağ edilir).”

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.44: “28.2.2011 tarihinde uygulanmakta olan emek zammı 1.3.2011 tarihinden geçerli olmak üzere 0,035599 TL/saate, 1.9.2011 tarihinden geçerli olmak üzere 0,037023 TL/saate ve 1.3.2012 tarihinden itibaren de 0,038134 TL/saate getirilerek mevcut uygulamaya devam edilecektir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.40: “Deneme süresi dahil her hizmet yılı için 0,75 kuruş eklenerek ödenir.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.78: “Bir sefere mahsus olmak üzere bu T.İ.S.’nin yürürlük tarihinden geriye dönük işçilerin, işveren Belediyeye bağlı işyerlerinde ve kanun gereği kamu kuruluşlarından devrolan işçilerin bu kamu kuruluşlarında geçen her tam hizmet yılı için günlük yevmiyelerine 14 krş. kıdem zammı ilave edilir. (Kıdem zammı ilavesi ücret zammından sonra uygulanır.)”

(29 No.lu TİS, **Teksif-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.35: “İşbu grup toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde 01.04.2016 tarihi itibarıyla çalışan Teksif üyesi işçilerden işyerine ilk işe giriş tarihi ve fiilen çalıştıkları süre esas alınarak kıdem zammı aşağıdaki gibi olacaktır: (a) 0-9 yıl dahil her yıl için brüt 12 TL; (b) 10-15 yıl dahil her yıl için brüt 15 TL (Bu sürenin ilk 9 yılı için brüt 12 TL/yıl), (c) 16 ve üzeri her yıl için brüt 20 TL (Bu sürenin ilk 9 yılı için brüt 12 TL/yıl, 10-15 yıl arası için brüt 15 TL/yıl)”

(72 No.lu TİS, **Tekstil-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.35: “İşbu grup toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde 01.04.2016 tarihi itibarıyla çalışan Tekstil üyesi işçilerden işyerine ilk işe giriş tarihi ve fiilen çalıştıkları süre esas alınarak kıdem zammı aşağıdaki gibi olacaktır: (a) 0-9 yıl dahil her yıl için brüt 12 TL; (b) 10-15 yıl dahil her yıl için brüt 15 TL (Bu sürenin ilk 9 yılı için brüt 12 TL/yıl), (c) 16 ve üzeri her yıl için brüt 20 TL (Bu sürenin ilk 9 yılı için brüt 12 TL/yıl, 10-15 yıl arası için brüt 15 TL/yıl)”

085.Kademe Derece Terfi Zammı

Özellikle kamu işyerlerinde çalışan işçiler, yaptıkları işe ve kıdemlerine göre farklılık gösteren ücret alırlar. Bu ücretler, derece ve kademelere göre düzenlenmiş bir ücret cetvelinde (ücret skalasında) gösterilir. İşçi, pozisyonuna uygun bir derece ve kademe yerleşir ve kıdem aldıkça bu ücret cetvelinde gösterilen daha yüksek ücrete doğru terfi eder. Derece ve kademeler arasındaki ücret farkları büyük olmamakla birlikte, normal ücret zammına ek olarak yapılan bu zamlar yine de önemlidir.

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.57: “Üst dereceye terfi edebilmek için belirsiz süreli iş sözleşmesine istinaden çalışmak ve bulunulan derecenin ücretini müktesep hak olarak 3 sene almış olmak şarttır. İşçiye bulunduğu derecede her 1 yılını doldurduğunda, bulunduğu derece ile bir üst derece arasındaki ücret farkının birinci yıl 1/3’ü, ikinci yıl 1/3’ü daha müktesep hak olarak verilir. İşçi üçüncü müsbet tezkiye alamadığı takdirde bu ücrette kalır ve her yıl tezkiyeye tabi tutulur (Üçüncü yıl müsbet tezkiye alanlar ise bir üst derece ücretine terfi ettirilir).”

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.49: “En az 1 yıl aralıksız iş sözleşmesi ilişkisi bulunan; bulunduğu kademe 1 yıllık çalışma süresini dolduran; bulunduğu derecede ilerleyebileceği kademe bulunan işçinin her yıl şubat ayı içinde kademe ilerlemesi yapılır ve mart ayı başından itibaren uygulanır.” M.51: “Bulduğu derecede iki yıl çalışmış olan; kademe ilerlemesine hak kazanan; pozisyonunda terfi edebileceği üst derece bulunan işçinin bir veya iki üst dereceye terfi yapmasına ya da derece terfi yapmamasına değerlendirme kurullarınca karar verilir. (...) Derece terfi, kademe ilerlemesinden sonra yapılır.

Derece terfiine esas tarih, değerlendirme kurulu kararını takip eden mart ayının birinci günüdür.”

086.İmdat Ekibi Munzam Tazminatı

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.52:”Sel, yangın, yer sarsıntısı, heyelan, kar mücadelesi, drayman, karanbol, katener (yüksek gerilimli havai hat) kopması ve bunların bağlı bulunduğu direklerin yıkılması (normal bakım, onarım ve ayar işleri hariç) gibi hadiselerle denizde can ve mal emniyeti esasına göre zuhur edecek hadiselerde imdat ekibi olarak gönderilen işçilerle hadise yerinde çalışan işçilere vaka mahallerine varışlarından bu ekiplerin ayrılışlarına kadar bilfiil çalışılan saatlerine karşılık normal ücretli ile fazla mesai ve harcırahları dışında beher saat için 1.3.2011 tarihinden itibaren 35 Krş/saat, 1.9.2011 tarihinden itibaren 36 Krş/saat ve 1.3.2012 tarihinden itibaren de 37 Krş/saat olarak ödenir.”

087.Postabaşı Tazminatı

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.46: “Postabaşılık işlerini fiilen yapanlara (...) bu işi yaptıkları müddetçe (...) 1.3.2011 tarihinden itibaren saatte brüt 12 Krş., 1.9.2011 tarihinden itibaren saatte brüt 13 Krş. ve 1.3.2012 tarihinden itibaren de saatte brüt 14 Krş. postabaşılık tazminatı verilir.”

(46 No.lu TİS, **Birleşik Metal – MESS Grup**, 1.9.2017-31.8.2019) M.50: “Saat ücretlerinin % 8’i oranında postabaşılık tazminatı ödenir.”

088.Kasa Tazminatı

(20 No.lu TİS, **Oleyis – Ankara Hilton**, 1.1.2012-31.12.2014) M.44: “Üzerinde kasa zimmeti bulunan sendika üyesi personele görevi ile ilgili herhangi bir maddi ziyanı ve kasa açığını karşılamak üzere kasa tazminatı 2012 yılı için 73,29 TL brüt olarak belirlenmiştir. 2013 yılı için kasa tazminatının artış oranı 2012 yılında gerçekleşen TÜFE ve 2014 yılı için 2013 yılında gerçekleşen TÜFE olacaktır. Ancak bu artış oranları sözleşmenin yürürlükte kaldığı süre boyunca en fazla % 12 ile sınırlı kalacaktır.”

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.32: “Şube nakit işlemleri gişe hattında nakit işlem yapanlara kasa açtığı ile orantılı olarak (...) aşağıda gösterilen miktarlarda kasa ödeneği verilir.”

(70 No.lu TİS, **Basisen-İşbank**, 1.4.2016-31.12.2017) M.42: “Gişe, ana kasa ve nakit hareketleri ile fiilen görevlendirilen, yönetim kademesinde veya güvenlik görevlisi, şoför ve takip memuru kadrosunda yer almayan Sendika üyelerine aylık 315 TL tutarında kasa tazminatı ödenir. Belirtilen görev ve işler kapsamı dışında kalan çalışanlara kasa tazminatı ödenmez.”

(79 No.lu TİS, **TOLEYİS-Türkiye Jokey Kulübü**, 1.12.2017-30.11.2019) M.36: “İşyerinde, hassaten para ödemesinde veya tahsilinde çalışan sendika üyesi daimi kadrolu işçileri ücretlerinin % 15’i (yüzde onbeş) tutarında; Müşterek Bahisler Teşkilatında çalışan sendika üyesi işçilere cari uygulama esasları dahilinde ücretlerinin % 20’si (yüzde yirmi) tutarında ücretlerine ilaveten her ay kasa tazminatı olarak ödenir.”

089.Kurs Zammı

(33 No.lu TİS, **Maden-İş – İmbat Madencilik**, 1.7.2012-30.6.2015) M.52: “İhtisas ve ehliyet kursları için işveren tarafından işçinin muvafakati alınmak suretiyle harice gönderilenlerin sosyal hakları ve yevmiyeleri çalışıyormuş gibi ödenir. Kursu başarı ile bitiren işçinin yevmiyesine 1,00 TL zam yapılır. Ayrıca bu kurslara iştirak edenlere kanuni harcırahları ödenir.”

090.İş Riski

(36 No.lu TİS, **Sosyal-İş – Metro Grosmarket**, 1.1.2013-31.12.2015) M.43: “İş Güçlüğü-İş Riski Tazminatı: Mağazalarda ‘taze’, ‘bakım-onarım’, ‘kalite güvence’, ‘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 iş güçlüğü-iş riski tazminatı ödenir.”

091.Asayiş Ödeneği

(68 No.lu TİS, **Petrol-İş – BOTAŞ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.25: “Botaş International Ltd. personelinin görevli olarak seyahati sırasında asayiş nedeni ile uğradığı maddi zararları, olayın vuku bulunduğu mevkiin asayiş kuvvetlerince belgelendirilmesi şartıyla üzerinde bulunan iş avansının hepsini, işçinin özel maddi zararlarının toplu sözleşme dönemi boyunca 12650 TL limitini aşmamak kaydıyla ödemeyi kabul eder. Bu kapsamda başka kurum ve kuruluşlarca zararın karşılanması halinde milimet sağlı kalmak kaydıyla aradaki fark işverence ödenir.”

092.Göç Ödeneği

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.36: “Sendika üyelerinin bir şehirden diğer bir şehire nakilleri halinde 2.000 TL Göç Ödeneği verilir. Bu ödenekten yararlanmak için eşyanın nakledilmiş olmasının belgelenmesi gerekir. En son çalıştığı şehire nakli işverenin talebi üzerine gerçekleşen ya da terfi amacıyla nakil talebi kabul edilen ve daha sonra bu şehirden emekli olmak suretiyle ayrılan üyelere veya ölenlerin ailelerine bir yıl içinde ev eşyalarını başka bir şehire taşımaları halinde de yukarıdaki esaslara göre ve aynı miktarda göç ödeneği ve nakil masrafları ödenir. İşe başladıkları şehirde emekli olan sendika üyelerine başka bir şehire taşınmaları halinde göç ödeneği ve nakil masrafları ödenmez. Hastalık veya çocuklarının tahsil durumu nedeniyle hasıl olacak zaruri mazeretlerden dolayı bu bir yıllık süre dolmadan önce İşveren Banka Genel Müdürlüğüne bildirilmek kaydıyla nakillerini mazeretlerinin sona ereceği tarihe kadar erteleme isteminde bulunabilirler. Ancak bu süre iki yılı geçemez. Kendi istekleri ile başka bir şehire nakledilenlere göç ödeneği ve nakil masrafları ödenmez. Ancak, sendika üyesinin veya bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin sağlık veya çocuklarının öğrenim durumları nedeniyle nakil isteğinde bulunup da bu istekleri yerine getirilenlerin göç ödeneği ve nakil masrafları ödenir. Bir şehirden başka bir şehire nakil halinde nakliye giderleri fatura karşılığında işverence ödenir (yükleme, boşaltma, eşya sigortası ve ambalaj bedelleri dahil).

093.Ekipbaşılık Zammı

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.74: “Şube Şeflikleri'nde kurulan bakım ekiplerinde görevli sürücü operatörler veya operatörlere ekipbaşı görevi de yaptırıldığı takdirde, bu işin devamı süresince ve müktesep hak sayılmamak üzere, günde, gündeliklerine ilaveten sözleşmenin birinci yılında 27 krş. ekipbaşılık zammı ödenir.”

094.Yönetici Tazminatı

(37 No.lu TİS, **Hizmet-İş – İETT**, 1.3.2010-29.2.2012) M.73: “İşletme amiri, atölye-vardiya amirlerine, aşçıbaşlarına fiilen çalıştıkları günlerde sözleşmenin birinci yılında brüt 1,98 TL; atölye amir muavinlerine, hat amirlerine ve hareket amirlerine fiilen çalıştıkları günlerde sözleşmenin birinci yılında brüt 1,84 TL; ustabaşı ve postabaşlarına fiilen çalıştıkları günlerde sözleşmenin birinci yılında brüt 1,69 TL; aşçıbaşı kalfalarına fiilen çalıştıkları günlerde sözleşmenin birinci yılında brüt 1,56 TL yönetim tazminatı verilir. Bu ödemeler sözleşmenin ikinci yılında ücretlere yapılacak zam oranında artırılabacaktır.”

(63 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – Termo Makina**, 1.8.2015-31.7.2018) M.34: “İşveren tarafından takım lideri olarak görevlendirilen işçilere müktesep hak olmamak üzere buldukları ücretine ek olarak, bu görevi fiilen yürüttükleri sürece yüzde 5 takım lideri tazminatı ödenir.”

095.Yabancı Dil Ödeneği

(70 No.lu TİS, **Basisen-İşbank**, 1.4.2016-31.12.2017) M.43: “İngilizce, Almanya veya Fransızca bilen Sendika üyesi memurlara Bankaca belirlenen esaslar dahilinde yabancı dil ödeneği verilir. Yabancı dil ödeneği almaya hak kazananlara; birinci derece için 1.970 TL, ikinci derece için 1.625 TL yabancı dil ödeneği verilir. Birden fazla yabancı dil ödeneğine hak kazanılması halinde, ikinci dil için hak kazanılan ödeneğin yarısı, üçüncü dil için üçte biri verilir.”

096.Tahsil Zammı

(76 No.lu TİS, **Petrol-İş-TPAO**, 1.1.2015-31.12.2016) M.42: “İşçilere tahsil durumlarına göre aşağıda gösterilen oranlarda Tahsil Tazminatı ödenir. Lise veya dengi okuldan sonra 4 yıl veya daha uzun yüksek tahsil yapmış olanlara aylık çıplak ücretlerinin % 10’u, Lise veya dengi okuldan sonra üç yıl yüksek tahsil yapmış olanlara aylık çıplak ücretlerinin % 9’u, Lise veya dengi okuldan sonra iki yıl yüksek tahsil yapmış olanlara aylık çıplak ücretlerinin % 8’i, Lise veya dengi okul mezunu olanlara aylık çıplak ücretlerinin % 7’si, Ortaokul veya dengi okul mezunu olanlara aylık çıplak ücretlerinin % 6’sı, İlkokul mezunu veya altında tahsil yapmış olanlara (okur yazar olanlar dahil) aylık çıplak ücretlerinin % 4’ü oranında Tahsil Tazminatı verilir. Bu yardımın ödenmesinde, her türlü ücretli izinler ile iş kazası veya meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kistelyevm yapılmaz.”

097.Mesuliyet Primi

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.48: “İşyerlerinde işveren vekillerince görevlendirilmiş ve görevlendirilecek olan postabaşlarına sözleşmenin birinci altı ayında ayda 16,86 TL, ustabaşlarına sözleşmenin birinci altı ayında ayda 21,85 TL mesuliyet primi ödenir. Bu prim kazanılmış hak değildir. Vazifenin devamında verilir. Her ne sebeple olursa olsun 1 ay içinde toplam 8 işgünü içinde bulunmayanlara ait olduğu ay için bu prim ödenmez. Bu maddenin uygulanmasında görevin tedviri prim ödenmesini gerektirmez. Bu maddenin uygulanmasında işveren yetkilidir. Bu prim sözleşmenin ikinci altı ayında yüzde 5, üçüncü ve dördüncü altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlanıldığı tarih itibariyle arttırılarak ödenir.”

098.Unvan Tazminatı

(70 No.lu TİS, **Basisen-İşbank**, 1.4.2016-31.12.2017) M.41: “Aşağıda unvanları yazılı Sendika üyelerine hisasında gösterilen miktarlarda unvan tazminatı ödenir. Unvan tazminatı her ay aylık ücretlerle beraber ödenir. Unvan tazminatı; ikramiye ve temettu payı ve diğer tazminat ve ödeneklerin tahakkuk ve ödemelerinde dikkate alınmaz. Veznedarlardan ve sınıflı memurlardan unvan alan Sendika üyelerine de buldukları unvanlar dikkate alınarak, belirtilen esaslar içinde; Yetkililerden: Unvan görev süresi üç tam yıla kadar olanlara 615 TL; Unvan görev süresi 3ç tam yıldan altı tam yıla kadar olanlara 840 TL; Unvan görev süresi altı tam yıl ve üzerinde olanlara 1.045 TL; Vezne Grup Sorumlularına 1.115 TL; İkinci Müdürlerden; Unvan görev süresi beş tam yıla kadar olanlara 1.650 TL; unvan görev süresi beş tam yıl ve üzerinde olanlara 1.815 TL unvan tazminatı ödenir.”

099.Öğretmenlik Zammı

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.72: “Asıl pozisyonundan ayrı olarak öğretmenlikle görevlendirilen işçilerin gündeliklerine, ders verdikleri günlere münhasır olmak ve edinilmiş hak sayılmamak üzere sözleşmenin birinci yılında günde 49 krş. ödenir. Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zamları oranında arttırılarak ödenecektir.”

100.Kar Mücadele Zammı

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.71: Karayolları Gn.Md. işçilerinden kar mücadelesine katılanlara, bölgelere göre değişik miktarlarda kar mücadele zammı ödenmektedir.

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.116: “Kar mücadelesi zammına müstehak olan işçilere, işyeri doktorunun uygun göreceği miktarda, işçilerin soğuğa karşı mukavemetlerini arttırmak için işyerinde tüketilmek kaydıyla günde 500 gramdan az olmamak üzere helva, pekmez, kuru üzüm gibi gıda maddeleri verilir.”

101.Hizmet Primi

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.72: “Aşağıda adları yazılı makineleri kullanan işçilere müktesep hak sayılmamak ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla bu makineleri fiilen kullandıkları sürece yaptıkları çalışma saati başına hizalarında gösterilen hizmet primi ödenir.(...) Aşağıda yazılı araçları kullanan işçilere, müktesep hak sayılmamak ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla araçları fiilen kullandıkları sürece yaptıkları her yüz kilometre başına hizalarında gösterilen hizmet primi ödenir. (...) Aşağıda belirtilen pozisyonlarda çalışanlara müktesep hak sayılmamak ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla fiilen makineleri kullandıkları günlerde gün başına aşağıda belirtilen miktarlarda hizmet primi verilir.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.47: “Geçici olarak dış göreve çıkan üyeye ayrıca, trafik mevzuatına göre kullanma yetkisini haiz olduğu bir vasıta da kullanılırsa her on kilometre başına sözleşmenin birinci altı ayında 0,16 TL kilometre primi ödenir.”

102.Sezon Sonu Primi

(78 No.lu TİS, **TOLEYİS-Akdeniz Turistik Tesisleri**, 1.11.2017-31.10.2019) M.41: “İşveren, her senor sonunda Sendika üyesi tüm işçilere sezon içinde (sezon açılış ve kapanış tarihleri) çalıştıkları süreler dikkate alınarak beher ay için 1 (bir) günlük ücretleri tutarında sezon sonu primi vermeyi kabul eder. Bu sezon sonu primi işçilerin günlük ücretleri üzerinden ödenir.

103.Yol Takım İşçiliği Tazminatı

Demiryollarında yol takım işçilerine çalıştıkları süreyle bağlantılı bir ek ödeme yapılmaktadır.

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) Demiryol-İş, 1.3.2011-28.2.2013. M.50: “Yol takım işçilerine, çalıştıkları beher saat için 1.3.2011 tarihinden itibaren 16 Krş/saat, 1.9.2011 tarihinden itibaren brüt 17 Krş/saat ve 1.3.2012 tarihinden itibaren de brüt 18 Krş/saat brüt tazminat ödenir.”

104.Eğitilmiş İşçilerin Teşviki

(34 No.lu TİS, **Genel-İş – Kırklareli Belediyesi**, 1.1.2012-31.12.2013) M.37: “Tahsil Zammı: İşveren tarafından çalışanlar arasında tahsil yapmayı teşvik etmek amacıyla sözleşme süresince her ay yüksek tahsil yapmış işçilere yapılacak ödemeyi kasteder. Buna göre işçiler arasından, (1) Dört yıllık üniversite mezunu işçilere sözleşme süresince her ay 125 TL, (2) İki yıllık yüksek okul mezunu işçilere sözleşme süresince her ay 100 TL tahsil zammı olarak ödeme yapılır.”

(47 No.lu TİS, **Türk Harb-İş – MSB**, 1.3.2017-28.2.2019) M.48: “İşyerinde çalışmakta iken bir üst okulu bitirenler; okul bitirme belgelerini (aslı ya da tasdikli suretini) okul bitirme tarihini takipeden 1 yıl içinde işyerlerine ibraz ettikleri takdirde, meslek hayatları boyunca bir kereye mahsus olmak üzere bir üst ücret derecesine tefi ettirilirlir.”

105.Ücretsiz Traş

Bazı işyerlerinde işçinin bazı hizmet gereksinimleri işverence sağlanmaktadır:

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.61: “İşveren, işçi adedini gözönünde bulundurarak işçinin berber, ayakkabı tamiri, terzihane gibi ihtiyaçlarını karşılamak üzere birer yer tahsis eder. Bu yerlerde yeteri kadar personel bulundurur.”

106.Sünnet

(27 No.lu TİS, **Ağaç-İş – Adel Kalemcilik**, 1.9.2016-31.8.2018) M.72: “İşveren iki senede bir işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin çocuklarının sünneti için çocuk başına sözleşmenin 1. yılında brüt 1.000 TL yardım yapar. Sözleşmenin 2. yılında bu rakama TÜİK’in 1.9.2016-31.8.2017 tarihleri arası tespit edeceği tüketici fiyatları indeksi (enflasyon) oranında zam yapılacaktır.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.74: “Ankara Büyükşehir Belediyesinde çalışan işçi çocuklarına yılda bir defa Haziran veya Ağustos ayları içinde işveren ve sendika arasında düzenlenecek belirli bir günde tüm masrafları işverene ait olması koşulu ile toplu sünnet yapılır.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.69: “Yenimahalle Belediyesi tarafından yapılacak toplu sünnet törenlerinde çalışan işçi çocuklarına gereken kolaylık ve öncelik tanınır.”

107.İşçi Çocuklarına Burs

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.66: “İşverence uygulanan burs esasları işçilerin çocuklarına da uygulanır.”

108.Başarılı İşçi Çocuklarına Ödül

Az sayıda toplu iş sözleşmesinde görülen bir uygulama, başarılı işçi çocuklarına işveren tarafından bir ödülün verilmesidir.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.52: “YGS ve LYS sınavlarında ilk 1000’e giren işçi çocuklarına işveren ve sendikanın birlikte düzenleyeceği törende işverence 1’er Cumhuriyet Altını ödül olarak verilir.”

109.Hasar Zarar Karşılığında Kesinti

İşe giren işçilerin ücretlerinden, verebilecekleri hasar ve zarara karşı bir güvence olarak, kesinti yapılmaktadır.

(37 No.lu TİS, **Hizmet-İş – İETT**, 1.3.2010-29.2.2012) M.24: “İşveren, işçinin verebileceği zarara karşılık, beş ay süreyle her ay 2 yevmiye kesilmek üzere toplam 10 yevmiye ücreti tutarında kesinti yapar. Tazminat karşılığı kesilen bu paralar, işçinin işten ayrıldığı tarihte mahsuplaşma yapılarak, son ücreti üzerinden iade olunur.”

110.Hasar Zarara İşveren Katkısı

İşyerlerinde işçilerin önemli sorunlarından biri, çalışma sırasında işyerinde yol açtıkları veya iş nedeniyle işyeri dışında çalışırken neden oldukları hasar ve zararın tazminidir. Hasar zarar miktarının belirlenmesi önemlidir, çünkü 4857 sayılı İş Kanununun 25/II/1 maddesine göre, “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” işçinin tazminatsız çıkarılma nedenidir.

Ayrıca hasar ve zararın tazmininde işveren katkısını öngören az sayıda toplu iş sözleşmesi vardır.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.80: “Hasar bedeli 30 günlük ücreti geçmiş ise ödenecek aylık miktar, işveren ve işçi arasında anlaşarak belirlenir. Hasar bedeli 30 günlük ücretinden düşük ise, işçinin işveren emanetinde bulunan 30 günlük ücretinden mahsup edilir. daha sonra ayda 5 günlük ücreti olmak üzere 30 günlük ücret

kesilerek yeniden emanete alınır. İşçinin maaşından yapılacak kesintiler ayda beş yevmiyeyi aşamaz. Trafik kazası sonucu meydana gelen zarar ve tazminatın hasar ve zarar komisyonu veya idari-adli mercilerce yapılan tespiti sonucu; (a) sürücünün kusur oranı, 2/8'e kadar (2/8 dahil) olduğu takdirde zararın tamamı işveren tarafından karşılanır ve sürüce hakkında idari soruşturma yapılmaz. (b) Sürücünün kusur oranı 3/8 veya 4/8 olduğu takdirde şoförce karşılanması gereken zararın % 65'i işveren tarafından; (c) sürücünün kusur oranı, 5/8 ve 6/8 olduğu takdirde şoförce karşılanması gereken zararın % 60'ı işveren tarafından; (d) sürücünün kusur oranı, 7/8 olduğu takdirde, şoförce karşılanması gereken miktarın % 55'i işveren tarafından karşılanır. (e) Sürücünün kusur oranı, 8/8 olduğu takdirde, zararın tamamı işçi (sürücü) tarafından ödenir. Üçüncü kişilere ödenecek hasar ve tazminatlarda da bu yol uygulanır. (...) Hasara sebebiyet veren olayın; işçinin kasıt, kötüniyet veya alkol almasından kaynaklandığının disiplin kurulu veya yargı kararı ile saptanması hallerinde işçi bu maddedeki istisnalardan yararlanamaz.”

(37 No.lu TİS, **Hizmet-İş – İETT**, 1.3.2010-29.2.2012) M.38: “Şoförlerin husule getireceği hasarların ve tazminatların İstanbul'un topografik durumu ve trafik sıkışıklığı ve düzensizliği sebebiyle karayolunda vuku bulacak trafik kazalarında meydana gelecek hasara ait tazminat bedelinin kusur nispetine göre şoföre yüklenecek miktarının % 90'ı idarece karşılanır. Şu kadar ki şoförün trafik kazalarında asli kusurlu olması halinde, işveren şoföre yüklenecek miktarın % 80'ini karşılar. Kazanın, İETT araçları arasında olması halinde asli kusurlu şoföre yüklenecek miktarın % 70'ini işveren karşılar.”

111.İşyeri Sosyal Tesislerinden veya Dinlenme Kampından İşçilerin Yararlandırılması

Geçmişte kamu kurum ve kuruluşlarının çok sayıda sosyal tesisi ve dinlenme kampı vardı. Sendikalar da kendi üyelerinin bu olanaklardan yararlanabilmeleri için toplu iş sözleşmelerine hüküm koydururlardı. Bugün de bazı toplu iş sözleşmelerinde bu nitelikte hükümlere rastlanmaktadır. Ancak birçok kamu kurum ve kuruluşunun kendisi veya bu nitelikteki tesisleri özelleştirilmiş veya kapatılmıştır.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.63: “Belediyenin dinlenme kamplarından işçiler de yararlanırlar. Memurlar için Büyükşehir Belediye Başkanlığınca tahsis olunan kontenjanın % 20'si işçilere kullanılır.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.29: “İşveren belediyenin dinlenme kamplarında imkanlar nispetinde işçiler de yararlandırılır. Bu yararlanmanın süresi kamp tesislerinin imkanları oranında işveren ile sendikanın beraber belirleyeceği esasa göre uygulanır. Fazla talep halinde kuraya başvurulur.”

112.İşyerinde Kütüphane

Geçmişten kalan ve çok az sayıda işyerinde görülen bir uygulama, işverenin işyerinde bir kütüphane kurmasıdır.

(27 No.lu TİS, **Ağaç-İş – Adel Kalemcilik**, 1.9.2016-31.8.2018) M.65: “İşveren, işyeri işçilerinin kültürünü, mesleki bilgisini ve sosyal bilgilerini artırmak ve yardımcı olmak amacı ile işyerinde 100 adetlik bir kitaplık oluşturur. Kitaplığın yönetimi işyeri işçilerinin seçeceği ve bu hizmeti sıra ile çalışma saatleri dışında yürütecek üç kişilik bir kuruldan oluşur.”

113.Kantin, EkonoMa veya Tüketim Kooperatifi İçin Malzeme ve Personel Yardımı, Kredi

Geçmişte özellikle kentten uzak işletmelerde kantin, ekonoma veya tüketim kooperatifi önemli işlev görürdü. Günümüzde bu uygulama önemini yitirmiş, birçok işletmedeki birimler kapanmıştır.

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.119: “Kantin açılması konusunda 4857 sayılı İş Kanununun 115. maddesi ve Kantin Yönetmeliği Hükümleri uygulanır. Tüm

çalışanların aynı koşullarda yararlandıkları sendikaların girişimi ile kurulmuş bulunan tüketim kooperatiflerine yer ve personel konusunda işveren imkanları nisbetinde yardımcı olur.”

(43 No.lu TİS, **Çelik-İş – MMK Metalurji (MESS)**, 1.1.2015-31.8.2017) M.74: “İşyerinde tüketim kooperatifi kurulduğunda işveren imkanlar oranında uygun bir yer gösterir, araç, gereç ve vasıta ve maddi imkan sağlanması açısından işveren gerekli yardımı yapmayı kabul eder.”

114.Toplu Kaza Sigortası

Bazı toplu iş sözleşmelerinde, işçilerin işyeri tarafından toplu kaza sigortası kapsamına alınması öngörülmektedir.

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvtürk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.37: “İşveren, işçiler için yıllık 160 TL prim ödemeli ferdi kaza sigortası yaptırır.”

(18 No.lu TİS, **Türk Metal – MKE**, 1.1.2009-31.12.2010) M.92: “İşveren, kapsamda çalışan işçileri çıplak 4 maaş tutarının karşılığı net olarak kurum içi fondan ölüm sigortası yaptırır. Yapılacak sigortanın esasları 1.1.1985 tarihinde yürürlüğe giren MKE Kurumu İşçileri Ölüm Sigortası ve Ölüm Özel Yardımı Yönergesinde tespit edilmiştir.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.47: “İşveren tarafından bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf sendika üyesi olan tüm işçileri kapsayacak şekilde grup ferdi kaza sigortası yaptırılır.”

115.Özel Hayat Sigortası

(5 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Agthia**, 1.1.2018-31.12.2019) M.40: “İşe giriş tarihi esas alınmak suretiyle 3 ayı tamamlamış üye işçiye işverence Özel Hayat Sigortası yaptırılacaktır. İşverence yaptırılmakta olan Özel Hayat Sigortası yaptırılmadığı takdirde, Sendika üyesi işçinin kendisinin ölümü halinde cenaze masrafları işveren tarafından yapılır.”

116.Sağlık Sigortası

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.29: “1.1.2019 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere; sendika üyesi işçi, işveren tarafından yapılan ‘Tamamlayıcı Sağlık Sigortası’ kapsamında anlaşmalı hastane ve sağlık kurumlarına giderek ayakta ve yatarak tedavilerde bu yardımdan yararlanır.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.46: “Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerinde çalışan Öz Gıda-İş Sendikası üyelerine; Sosyal Güvenlik Kurumu ile ve özel sağlık sigortası yaptırılan kuruluşla anlaşmalı, özel sağlık kuruluşlarında sadece yatarak tedavide kullanılmak üzere ‘tamamlayıcı sağlık sigortası (yatarak tedavi)’ yaptırılacaktır. İşten ayrılan Öz Gıda-İş Sendikasına üye çalışanın ‘tamamlayıcı sağlık sigortası (yatarak tedavi)’ resmi olarak iş sözleşmesinin sona erdiği tarih itibari ile iptal edilir. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra işe giren ve Öz Gıda-İş Sendikasına üye olan çalışanlara, sendika üyeliklerinin işyerine bildirildiği tarih başlangıç olacak şekilde ‘tamamlayıcı sağlık sigortası (yatarak tedavi)’ yaptırılacaktır.”

117.Bireysel Emeklilik Planı

Toplu iş sözleşmelerinde çok seyrek rastlanan bir uygulama, işçiler için sosyal güvenlik sistemine ek olarak bireysel emeklilik sistemine işverence prim ödenmesidir.

(20 No.lu TİS, **Oleyis – Ankara Hilton**, 1.1.2012-31.12.2014) M.42: “İşçiler, işveren tarafından her ay ödenecek 2012 için 160 TL brüt olarak belirlenmiş olan Ulaşım Yardımı ödemesini ya da yine işveren tarafından kendileri adına oluşturulacak, 2012 yılı için aylık 175 TL olarak belirlenmiş ve yürürlükteki yasal uygulamalara göre düzenlenmiş olan Bireysel Emeklilik Planından birini seçmek hakkına sahiptir.”

118.Emekliliği Teşvik Primi

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.34: “Bu sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren emekliliğe hak kazanacak işçilerin hak kazandıkları tarihi takip eden 2 ay içerisinde dilekçe vermeleri ve dilekçe tarihini takip eden ilk dönem içerisinde emekli olmaları halinde 2 aylık brüt ücretleri tutarında emeklilik teşviki ödenir.”

119.Park Yeri

İşçilerin sahip oldukları araçların sayısının artmasıyla birlikte park konusu bir sorun haline almıştır. Toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla işçi araçlarına park olanağı sağlanmaktadır.

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.64: “Araç Park Yeri: İmkan olan yerlerde işverenin mevcut araç park yerlerinden üyeler de faydalandırılır.”

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.91: “İşyerlerinde park yerleri sağlanması için işveren tarafından her türlü çaba gösterilir. İşçiler özel araçları için açılan ve açılacak park yerlerinden yararlandırılırlar. Bisiklet ve motosikletler için üstü kapalı bir park yeri temin olunur.”

(42 No.lu TİS, **Tes-İş – TETAŞ**, 1.3.2009-28.2.2011) M.132: “İşe gidip gelmek için kullanılan işçilere ait bisiklet, motosiklet ve otomobiller, işverenin işyeri tesisleri içerisindeki mevcut park yerlerinde ayırım yapılmaksızın işverence belirlenen esaslar dahilinde park edilir.”

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) M.153: “İşçi araçları için park yeri: İşe gidip gelmek için kullanılan işçilere ait bisiklet, motosiklet ve otomobiller, işverenin işyeri tesisleri içerisindeki mevcut park yerlerinde ayırım yapılmaksızın işverence belirlenen esaslar dahilinde park edilir.”

120.Lokal

Yapılan işin niteliği gereği işçilerin görev bekledikleri bazı işyerlerinde işçilerin kullanabilecekleri lokaller açılmaktadır. Seyrek rastlanan bir uygulama ise iş saatleri dışında da kullanılabilecek bir lokalin işveren tarafından hizmete sunulmasıdır.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.60: “İşçilerin, iş saatleri dışında veya tatil sürelerindeki boş zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirmesi, sosyal ve kültürel birikimlerini geliştirmesi ve artırmasını sağlamak amacıyla; işveren tarafından ilçenin merkezi bir yerinde bir işçi lokali açılır. Lokalin büyüklük ve nitelik bakımından ihtiyacın gereklerine uygun olmasına özen gösterilir. Lokal haftanın her günü açık tutulur.”

(38 No.lu TİS, **Maden-İş – TKİ**, 1.1.2013-31.12.2014) M.77: “İşveren, işçilerin günlük çalışmalarından sonra gerek kendilerinin gerekse aile bireyleri ile birlikte toplu olarak dinlenip eğlenebilmeleri için işletmedeki mevcut lokallerden yararlandırılmalarını ve kiralamalarda TKİ mensuplarına öncelik verilmesini, lokal olmayan yerlerde de bu sözleşme dönemi içinde aynı amaca yönelik yeni lokaller yapılmasını kabul eder.”

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.7: “İşveren, her işyerinde çalışan tüm işçilerin yüzde elliden (% 50) fazlasının rahatlıkla oturabileceği bir lokal temini için fiziki imkanlar dahilinde gerekeni yapar.”

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) M.16: “İşyerlerindeki lokanta ve lokalleri işveren işletir. İşveren bu lokanta ve lokalleri işletmediği takdirde, müştereken kurulmuş veya kurulacak olan dernek veya tertip heyetlerine işletme hakkını devreder. Lokanta ve lokallerin ihtiyaçları işverence temin edilir. Halen işverence işletilen lokanta ve lokallerdeki içki, meşrubat, yemek ve kuruyemiş fiyatlarının tespitinde kurulacak komisyona ilgili şubelerden de bir temsilci işçi katılır. İşyerlerindeki lokanta ve lokallerden işveren, kira, elektrik, su ve diğer nam altında ücret almaz. İşveren yukarıda belirtilen hizmetleri, gerekli gördükçe denetler ve denetleme sonucuna göre her türlü kararı alır. Mevcut lokaller aynı muhafaza edilmek kaydıyla 100 işçiden fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işveren lokal tesis etmeye zorunludur. İşçi lokalleri hafta ve genel tatil günlerinde ihtiyaçlar ölçüsünde hizmete devam eder.”

121.İşyerinde Yatı Hizmeti

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.117: “İşçilerin ikametgahlarından uzak yerlerde iş gereği toplu olarak yatmaları zarureti hasıl olduğu takdirde en geç şantiye hizmetlerinin başlaması gününe kadar işçilerin yatı ve yemek şartlarını karşılamak üzere şantiyede, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde belirtilen niteliğe uygun mesken (tesis)ler kurulur. Şantiyede mesken sağlanmayan hallerde işveren veya işveren vekilleri işçiye en yakın meskun yerde sağlık şartlarını haiz yatacak yer sağlar. İşçilerin birinci ve ikinci fıkralar gereğince sağlanan ikamet yerlerinden çalışma mahallerine toplu olarak götürülüp getirilmelerinde geçen süreler iş saatinden sayılır.”

122.Yeni Ev Sahibi Olan İşçiye Destek

Bir toplu iş sözleşmesinde yer alan ilginç bir madde de işçinin işyerinin değiştirilmesine ilişkindir.

(37 No.lu TİS, **Hizmet-İş – İETT**, 1.3.2010-29.2.2012) M.10: “Ev sahibi olmak suretiyle ev mıntıkası değişen işçi, ihtiyaç ve münhal varsa evinin yakın mıntıkasındaki işyerine nakledilir.”

123.Lojman

Kamu kesimi işyerlerinde lojman uygulaması vardır. Toplu iş sözleşmeleriyle bu haktan işçilerin belirli bir ölçüde yararlanmaları sağlanmaktadır.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) Madde 62: “İşçiler, işveren ve Sendikanın birlikte tespit edeceği biçimde olanaklar ölçüsünde lojmandan yararlandırılırlar. Şu kadar ki; lojmanlardan yararlanma oranı % 25'in altında olamaz.”

124.Arsa Tahsisi

Belediyelerin elinde arsa tahsisi olanağı bulunmaktadır. Belediyelerde bağtlanan toplu iş sözleşmelerinin bazılarında sendika üyelerinin yapı konut kooperatifi kurmaları durumunda arsa tahsisinde kolaylık gösterileceğine ilişkin düzenlemeler vardır. Ancak TOKİ'nin yaygın konut projelerinden sonra konut kooperatifçiliğinde önemli bir gerileme yaşanmış ve bazı toplu iş sözleşmelerinde halen varlığını sürdüren bu madde önemini büyük ölçüde yitirmiştir.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M. 58: “İşveren, sendika veya bağlı bulunduğu konfederasyon bünyesinde kurulu ve kurulacak olan konut kooperatiflerine, ilgili yasalarca belediyelere görev olarak verilen ucuz konut yapımını kolaylaştırmak, konut yapı kooperatiflerine yardımda bulunmak, gecekondü önleme bölgelerinde sosyal konut inşa etmek gibi ödeneklerden yardım ve arsa tahsis etmeyi, gereken yol, su, kanalizasyon, plan proje gibi belediye hizmetlerinden imkanlar nispetinde yararlandırır.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.50: “Belediyede fiilen çalışan sendika üyesi işçilerin kuracağı 100'den fazla üyeli yapı kooperatiflerinin mülkiyeti belediyelere ait olan arsalarından yasaların gerektirdiği koşullar içinde makul bir bedel karşılığında konut alanlarının tahsis edilmesi ve alt yapılarının sağlanması hususunda belediyeler gerekli katkıyı sağlar. Bu sözleşmenin yürürlük süresi içinde, kooperatifleşmenin hayata geçirilmesi için sendika ve belediyeler çalışmayı başlatmayı ilke olarak kabul ederler. Bu konuda yasaların gerektirdiği şartların yerine getirilmesi amacıyla karşılıklı protokoller düzenlenir.”

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.32: “Belediyede fiilen çalışan sendika üyesi işçilerin kuracağı yapı kooperatiflerinin mülkiyeti belediyelere ait olan arsalarından yasaların gerektirdiği koşullar içinde makul bir bedel karşılığında konut alanlarının tahsis edilmesi ve alt yapılarının sağlanması hususunda belediyeler her türlü gerekli katkıyı sağlar.”

125.Konut Kooperatifine Yardım, Konut Kredisi

Geçmişte Sosyal Sigortalar Kurumu'nun konut kredisi verdiği dönemde çok önemli olan işçi konut kooperatifleri günümüzde önemini yitirmişdir.

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.64: "Şirketten daha önce konut kredisi almamış olan ve evi olmayan kadrolu, sendikalı en az 3 yıl hizmeti olan çalışanın talebi üzerine ev aldığını belgelemesi halinde bir kereye mahsus olmak üzere 17.000 TL konut kredisi verilir. Bir sene içerisinde en fazla 15 kişi bu krediden faydalanabilir. Bu kredi her ay maaşlardan % 20 kesilerek geri ödenir. Ev kredisi İşçi Servis Güzergahı kapsamında kalan evler için verilir. Ayrıca önceden tahmin edilemeyen ve başvuruların sendika ile işveren tarafının karşılıklı değerlendirmelerinden geçmesinden sonra; aileden birinin hastalığı vs. gibi hallerde, eğitim, ev yaptırma, evini tamir ettirme gibi sebeplerle ilgili yıl içinde ödenmek üzere şirketçe borç vermek şeklinde çalışanın brüt bir maaşı kadar bir yardımda bulunulur."

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.82: "İşçi Konut Kooperatiflerine Sosyal Yardım Niteliğinde Hizmet Götürülmesi: Kurulmasına Yol-İş ve Yol-İş şubelerinin yardım etmiş olduğu aşağıda yazılı nitelikleri haiz konut kooperatifleri konum alanlarının tesviyesinin yol ağı ve anayolu bağlantılarının yapılmasına, Genel Müdürlük, makineleri ve işçileriyle (imkan nisbetinde) katkıda bulunabilir. Söz konusu kooperatiflerde aranacak nitelikler şunlardır: (1) Kooperatif, konut kredisi yardımlarıyla ortakları Karayolu mensupları olan ve bunlar için konut yapısını gerçekleştirecek bir konut kooperatifi olacaktır. (2) Konutlar sosyal konut niteliğini haiz olacaktır. (3) Kooperatif en az 30 daireyi kapsayan toplu konut yapımı amacıyla kurulmuş olacaktır. Tesviyenin ve yollarının yapılabilmesi için arazi veya arazi şeridinin kooperatifçe sağlanmış olması, gerekli ruhsat, izin ve başkaca formalitelerin yerine getirilmiş olması gereklidir. Bunlardan herbirinin tamamlanması üzerine işveren veya işveren vekili, Yol-İş şubesi ve kooperatif yetkilileri durumu ve yapılan işin cins ve birimli miktarını bir tutanakla saptamak zorundadırlar. Tutanaklardan birer örnek işverene, Yol-İş'e ve kooperatif yönetimine verilir ve taraflarca saklanır."

126.Spor Yardımı

Az sayıdaki toplu iş sözleşmesinde işçi ücretlerinden "spor yardımı" adı altında bir kesinti yapılması öngörülmüştür.

(23 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – ÇAYKUR**, 1.1.2007-31.12.2008) M.63: "İşveren bu toplu iş sözleşmesinden yararlananların aylık ücretlerinden birinci yıl için 7 YTL, ikinci yıl için 8 YTL keserek Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünün açacağı sportif faaliyetler hesabında bloke eder. Bu paranın harcanması, Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü ile Tekgıda-İş Sendikası Rize Bölge Şube Başkanlığının oluşturacağı 4 kişilik bir komite marifeti ile yapılır. Çayspor Gençlik ve Spor Kulübü Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı işletme ve ünitelere spor malzemesi yardımı yapar."

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.137: "Karayolları'nda kurulu bulunan veya ileride kurulacak olan spor kulüpleri için işçi ücretlerinden her ay TİS süresince 10 TL spor yardımı kesilir. Bu yardımlar, ilgili Bölge Müdürlüğünün göstereceği bir hesapta toplanır. Toplanan bu paraların nasıl nemalandırılacağı, nerelere ve hangi miktarda kullanılacağı Taşra İşbirliği Kurulunca kararlaştırılır. Spor kulübü bulunmayan bölgelerde kesilen yardımlar, Genel Müdürlüğün merkezde açtığı bir hesapta toplanır. Toplanan bu paraların kulüplere dağıtımı Genel Müdürlük merkezinde, işveren temsilcisinin başkanlığında, 2 işveren 2 Yol-İş temsilcisinden oluşan bir kurul kararı ile yapılır."

(53 No.lu TİS, **Öz Orman-İş – TÜHİS-TİGEM**, 1.1.2015-31.12.2016) M.71: "Memleket sporunun kalkınmasına yardım etmek, çalışanların bedeni ve ruhi gelişmelerini sağlamak, bu maksatlar için spor tesisleri kurmak amacıyla TİGEM bünyesinde kurulu bulunan veya ileride kurulacak olan spor kulüpleri için, işçi ücretlerinden her ay toplu iş sözleşmesi süresince 7.00 TL spor yardımı kesilir. Bu paralar işverenin açacağı sportif faaliyetler hesabında bloke edilir. Toplanan bu paraların % 50'si mahallinde kurulan spor kulüplerinde kullanılır. Lisansı olan

profesyonel sporcu işçilere antreman ve müsabakalar için gerekli izin ve kolaylıklar sağlanır. Spor tesislerinden işçi çocukları da imkanlar ölçüsünde yararlandırılırlar. İşveren, TİGEM spor kulübünün faaliyetlerine fiilen katılan sporcu işçilere programları önceden tespit edilmek ve işin aksatılmaması kaydıyla mesai saatleri içinde ücretli izin verebilir.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.61: “Yenimahalle Belediyesinde çalışan tüm işçiler Yenimahalle Belediyesi Spor Kulübü’nün fahri üyesidir. İşçilerin ücretlerinden Yenimahalle Belediyesi Spor Kulübüne aylık maaş bordrolarından 25.- TL bağış kesilir.”

(64 No.lu TİS, **Şeker-İş – Şeker San.İşveren**, 1.2.2015-31.1.2017) M.87: “Şekerspor: Şeker Sanayinde çalışan işçiler ile çocuklarının eğitim ve spor ihtiyaçlarını karşılamak, sporun yurt düzeyinde yaygınlaştırılmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunmak, amatör ve profesyonel olarak bugüne kadar çeşitli branşlardaki faaliyetlerinde yurt içi ve dışında ülkemizi layığıyla temsil etmiş ve başarılı olmuş olan bünyesinde kurulu spor kulüplerinin idamesini sağlamak açısından memleket sporuna hizmet amacıyla; a)Şeker-İş üyelerinden birinci yıl birinci altı ayda TL. 6,77 spor aidatı kesilir ve bu aidatların tümü merkeze gönderilir. Bu miktar birinci yıl ikinci altı ay ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarda ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak kesilir. b)Teşekkürümüz imkânlar ölçüsünde Şekerspor’a katkıda bulunacaktır. Fabrikalarda Şekerspor İdari Heyetlerinde şubenin teklif edeceği iki kişi görev alır.”

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) M.161: “Spor teşvik fonu: TEDAŞ Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde çalışan personel ile çocuklarının eğitim ve spor ihtiyacını karşılamak, sporun yurt düzeyinde yaygınlaştırılmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla kurulmuş ve bugüne kadarki faaliyetlerinde de başarılı olmuş TEDAŞ bünyesindeki spor kulüplerinin idamesini sağlamak açısından; her yılın Ocak ayında; işveren, her işçiden hukuki ve mali sorumluluk işçi sendikasına ait olmak üzere 20.- TL/yıl kesmeyi kabul eder. Bu kesinti muvafakat etmeyen işçiden yapılmaz. Bu kesintiler en geç 15 gün içerisinde TEDAŞ spor teşvik hesabına yatırılacaktır.”

127.Personel Gecesi

(78 No.lu TİS, **TOLEYİS-Akdeniz Turistik Tesisleri**, 1.11.2017-31.10.2019) M.56: “İşveren, bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin kapandığı günün ertesi tüm yiyecek ve alkolsüz içkisini karşılayarak işçilerin eşleriyle beraber eğleneceği bir gece tertip eder.”

128.Toplu İş Sözleşmesi Zam Farklarının Ödenmesi

Toplu iş sözleşmeleri genellikle sözleşme yürürlük başlangıç tarihinden epey sonra imzalanır ve sözleşme yürürlük ile imza tarihi arasında doğan hakların ödenmesi önemli bir sorundur. Bazı toplu iş sözleşmelerinde ödemeler konusunda kesin tarih konurken, bazılarında daha genel ifadeler vardır.

(26 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Tat Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) Geçici M.1: “İşbu işletme toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin; sözleşmenin parasal haklarının yürürlüğe girdiği tarih ile imza tarihi arasında işçiye sağlanmış bulunan tüm parasal hak ve menfaatlerle ilgili fark alacakları, en geç 1 ay içinde ödenecektir.”

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) Geçici M.2: “İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkanları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.”

ÇALIŞMA SÜRESİ

129.Haftalık Çalışma Süresi

4857 sayılı İş Kanununa göre haftalık normal çalışma süresi 45 saattir. Bu sürenin haftanın günlerine nasıl bölüştürüleceği tarafların anlaşmasına bağlıdır. Geçmişte geçerli olan kural, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit olarak bölüneceği biçimindeydi. Bazı toplu iş sözleşmelerinde bu eski uygulama sürdürülmektedir. Belediyelerin epeyce bir bölümünde ve ayrıca bazı işyerlerindeki toplu iş sözleşmelerinde haftalık çalışma süresi azaltılmıştır.

(3 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – MEY**, 1.1.2017-31.12.2018) M.16: “Normal çalışma süresi haftada 45 saattir. 45 saatlik süre haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılır.”

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.25: “İşyerinde haftalık çalışma süresi 5 güne bölündüğü takdirde haftalık 45 saatlik çalışma süresi günde 9 saattir. İşyerinde haftalık çalışma süresi 6 güne bölündüğü takdirde haftalık 45 saatlik çalışma süresi günde 7,5 saattir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.35: “Haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süreler haftanın beş gününe eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.23: “Haftalık çalışma süresi 40 saattir. (...) Bu 40 saatlik süre haftada 5 işgününe bölünerek çalıştırılır.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.14: “İş müddeti haftada 42,5 saattir. Bu süre beş güne bölünerek düz yada vardilayı çalışma ile tamamlanır. Cumartesi ve Pazar günleri tatil yapılır. Bu müddetlerin altında çalıştırılan işçilerin yevmiyeleri ve sair istihkaklarından herhangi bir kesinti yapılamaz; mevmiyeler çalışılmış gibi tam olarak ödenir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.28: “Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu süre haftanın çalışma günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.”

(31 No.lu TİS, **Tez Koop-İş – Carrefoursa**, 1.1.2012-31.12.2014) M.21: “İşçilerin günlük normal çalışma süresi, tam süreli çalışan işçiler için haftada 45 saattir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler ise haftada en çok 30 saat çalıştırılır. Ancak işveren, mevzuat hükümleri çerçevesinde işçinin, haftalık kanuni çalışma saatlerini günlere taksim etmekte, günlük işe başlama ve işin sona ermesi zamanlarını düzenlemekte serbesttir.”

(34 No.lu TİS, **Genel-İş – Kırklareli Belediyesi**, 1.1.2012-31.12.2013) M.27: “Haftalık iş süresi 40 saattir. Bu süre, aşılmamak ve gün ortasında bir saatten az olmamak kaydıyla ara dinlenmesi verilmek suretiyle çalışma saatleri (mesai başlama ve mesai bitimi) işin durumuna göre işverence düzenlenir. Bu 40 saatlik haftalık çalışma süresi haftanın 5 iş gününe bölünerek uygulanır.”

(35 No.lu TİS, **Tarım-İş – Tarım Bakanlığı**, 1.1.2013-31.12.2014) M.27: “Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerlerinde haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süre haftada 5 gün ve 8 saatlik çalışma şeklinde uygulanacaktır. Cumartesi günü akdi tatildir.”

(27 No.lu TİS, **Ağaç-İş – Adel Kalemcilik**, 1.9.2016-31.8.2018) M.17: “İşletmeye bağlı işyerinde iş müddeti, dinlenme saatleri hariç haftada 45 saattir. Bu süre haftada 6 işgünü çalışan işçilerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde çalışan diğer günlere eşit ölçüde bölünerek uygulanır.”

(41 No.lu TİS, **Çimse-İş – Çimento İşveren**, 1.1.2013-31.12.2015) M.18: “İşçilerin çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Günlük çalışma sürelerinin tespiti işverene aittir. (...) Vardiya dışında devamlı olarak gündüz çalışan işçilerin haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı, işverence düzenlenir.”

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.22: “Haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süre aşılmamak ve gün ortasında 1 saatten az olmamak kaydıyla ara dinlenmesi verilmek şartıyla çalışma saatleri işin icabına göre işverence tanzim edilir. Bu 40 saatlik haftalık çalışma süresi 5 işgününe eşit bölünmek suretiyle günlük çalışma bulunur.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.33: “Haftalık çalışma süresi 40 saattir.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.29: “Haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu 40 saatlik süre haftada beş işgününe bölünerek çalıştırılır.”

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.17: “Sendika üyelerinin çalışma saatleri, günlük 8 saat olmak üzere haftada 5 gün ve 40 saattir. İşveren Banka, iş yerinin özelliği gereği haftalık normal çalışma süresini, haftanın çalışılan günlerine, 40 saati aşmamak kaydıyla farklı şekilde dağıtabilir.”

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.28: “Bu TİS kapsamındaki işyerinde, genel bakımdan iş süresi haftada 45 saattir. Ancak işyeri uygulamasında bazı pozisyonlar açısından haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenebilir. Bu süre kural olarak haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünerek hesaplanır.”

(56 No.lu TİS, **Tez-Koop-İş – TÜBİTAK**, 1.3.2017-28.2.2019) M.19: “İşçinin haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süre haftanın çalışılan 5 işgününe eşit olarak bölünerek uygulanır.”

(58 No.lu TİS, **Belediye-İş – Samsun Büyükşehir**, 15.2.2018-14.2.2010) M.45: “Haftalık çalışma süresi Pazar tatil olmak üzere 45 saattir. (...) Bu 45 saatlik süre haftada 6 işgününe bölünerek işverence düzenlenir.”

(60 No.lu TİS, **Genel-İş – Çankaya Belediyesi**, 15.2.2016-14.2.2018) M.37: “Haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süreler haftanın beş gününe eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır.”

(65 No.lu TİS, **Petrol-İş – TÜPRAŞ**, 1.1.2015-31.12.2016) M.23: “Normal Çalışma Süresi: Normal çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir.”

(69 No.lu TİS, **TÜMTİS-Bursa Nakliyat**, 1.6.2017-31.5.2019) M.14: “İşbu toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren iş müddeti haftada 42,5 saattir. Bu süre beş güne bölünerek düz yada vardilayı çalışma ile tamamlanır. Bu süre beşe bölünerek uygulanır.”

(79 No.lu TİS, **TOLEYİS-Türkiye Jokey Kulübü**, 1.12.2017-30.11.2019) M.25: “16 yaşından küçük işçiler için haftalık çalışma süresi 35 saattir.”

130.Yıllık Ücretli İzin

4857 sayılı İş Kanununa göre, işyerinde bir yılını tamamlayan işçiler yıllık ücretli izne hak kazanır. Yıllık ücretli izin süresi, 1-5 yıl kıdemde 14 işgünü, 5-15 yıl kıdemde 20 işgünü ve 15 yılı aşan kıdemde de 26 işgünüdür. Cumartesi günleri (çalışılmasa bile) işgününden sayılır.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen yıllık ücretli izin düşenlemesi şöyledir: “Yıllık ücretli izinler konusunda Kanun hükümleri uygulanır. Ancak, yıllık ücretli izin günleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Hizmet süresi; 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 16 gün, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 gün, 15 yıl ve daha fazla olanlara 28 gün, yıllık izin verilir.”

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.25: “İzin süresindeki kıdem hesabında TEKEL işyerinde geçen hizmet süreleri dikkate alınarak izin süresi hesaplanır.”

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.25: “İşyerinde çalışmış olan alt işveren işçilerinin BAT kadrosuna alınması durumunda söz konusu işçilerin işyerinde alt işveren altındayken geçirmiş olduğu süre yıllık izin süresi hesaplanmasında dikkate alınarak hesaplanır.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.69: 1-5 yıl kıdemde 26 işgünü; 5-15 yılda 30 işgünü; 15-25 yılda 35 işgünü; 25 yıldan fazla olanlarda 36 işgünü.

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.27. 1-5 yıl kıdemde 24 işgünü; 5-10 yılda 26 işgünü; 10-15 yılda 28 işgünü; 15 yıldan fazla olanlarda 30 işgünü. “Ücretli izne rastlayan Cumartesi ve Pazar günleri ile Ulusal Bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz, ücretli izine ilave edilir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.58: “Yıllık ücretli izine hak kazanabilmek için en az bir yıl çalışmış olmak gereklidir. İzin hakkının doğmasına iki ay kala işçinin isteği üzerine yıllık ücretli izin verilebilir.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.37: “İşçilerin yıllık izin kademeleri belirlenirken daha önce işveren bünyesinde alt işveren nezdinde çalışıp da

işverenin işçisi olarak çalışmaya devam edenler bakımından geçişin şekline bakılmaksızın ve başka bir işyerinde çalışmamış olmak kaydıyla tüm hizmet süresi dikkate alınır.”

(29 No.lu TİS, **Teksif –Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.25: “Aralık, Ocak, Şubat aylarında izin kullanan üyelerin yıllık ücretli izin sürelerine 3'er gün ilave edilerek yıllık ücretli izin kullandırılır. Bu hükmün uygulanabilmesi için, kullanılan iznin büyük diliminin kış aylarına rastlamış olması şarttır. (...) İşyerinde bir seneden fazla çalışmış olmak ve işi aksatmamak kaydıyla üyeye, mazeretine binaen yıllık izin tarihi gelmeden önce izin verilebilir. İzin parası zamanı gelince ödenir.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.27: “İşçilerin yıllık ücretli izinleri ancak kendi istekleri üzerine bölünebilir. Bu durumda, yıllık ücretli izin süreleri birbölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.70: “Yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında Cumartesi günü işgünü sayılmaz.”

(58 No.lu TİS, **Belediye-İş – Samsun Büyükşehir**, 15.2.2018-14.2.2010) M.41: “Belediye-İş Sendikasına üye işçilerden; hizmeti 1-5 yıl olanlara 23 gün; hizmeti 6-10 yıl olanlara 29 gün; hizmeti 11-15 yıl olanlara 32 gün; hizmeti 15 yıldan fazla olanlara 36 gün ücretli izin verilir. Ücretli izinler ait olduğu yıl içinde mutlaka kullandırılır. (...) Hizmeti 1 yıldan fazla olan işçilere her yıl aynı tarihte izine çıkma mahzurunu önlemek için yıl içinde izine gidecekleri izin tarihi kura ile saptanır.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.25: “Ücretli izine rastlayan Cumartesi ve Pazar günleri ile ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izine eklenir.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.74: “Hizmet süresi (a) 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 26 işgünü, (b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 30 işgünü, (c) 15 yıldan fazla 25 yıldan az olanlara 35 işgünü” ücretli izin verilir.

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.41: “İşçinin talebi ve işverenin kabulü halinde kanuni izin süresinin üstündeki izin günlerinde işçi çalıştırılabilir. Bu halde çalıştığı günlere ait ücreti tam olarak ödenir.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.16: “İşverenin işyerinde hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar olan işçilere yılda 25 takvim günü, 5 yıldan 15 yıla kadar olan işçilere yılda 30 takvim günü, 15 yıldan fazla hizmeti olan işçilere de 36 takvim günü ücretli izin verilir. Yaşı 18'den küçük olanlara hizmet süresi ne olursa olsun yılda 30 takvim günü ücretli izin verilir.”

131.İşverenin Ücretsiz İzin Uygulatması

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.26: “İşçi, istemi ve rızası olmaksızın ücretsiz izine çıkartılamaz.”

132.Ücretli Ara Dinlenmesi

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.23: “Üç vardiya (7,5 + 7,5 + 7,5 saat) çalışılması halinde, İş Kanununun 68. madde (b) bendi uyarınca verilmesi zorunlu yarım saatlik ara dinlenmesi iş süresinden sayılır ve işçi, ara dinlenmesinde çalışmışçasına 7,5 saat üzerinden ücret tahakkuku yoluna gidilir.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.26: “İşçilere, normal mesaiden fazla mesaiye geçiş anında 15 dakikadan az olmamak üzere bir istirahat verilir. Bu istirahat, nöbetleşe verilir. Bu dinlenmelerinde işçinin ücreti işletilir.”

(7 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Evyap**, 1.12.2016-31.12.2018) M.21: “Öğleden önce ve öğleden sonra çalışma süresinin ortasında topluca olmamak ve işi aksatmamak kaydıyla en fazla 15'er dakikalık ara dinlenme süresi verilir ve bu süreler çalışma süresinden sayılır.”

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.18: “Tam çalışılan günlerde, günlük çalışma süresi içinde yarım saat yemek paydosu ve iki defa 15'er dakikalık ara dinlenmesi verilir

(...) 15'er dakikalık ara dinlenme süreleri iş süresinden sayılır ve bu süreler için ücret kesintisi yapılmaz.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.12: “Normal çalışmadan fazla çalışmaya geçişte, fazla çalışma süresinden sayılmak üzere, işçiye 15 dakika ara dinlenmesi verilir.”

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.28: “Üye işçilere, çeşitli ihtiyaçlarını gidermeleri için çalışma süresi içinde yemek arasından önce ve sonra işin ortalama bir zamanında 15'er dakikalık günlük toplam 2 dinlenme molası verilir.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.16: “İş süresi içindeki tuvalet ihtiyacı işyeri ihtiyaç giderme talimatlarına göre giderilir. Günlük çalışma süresinin yemekten önce ve sonraki çalışma sürelerinin ortalama bir zamanında bu ihtiyaçlar 10'ar dakika ve münavebeli olarak giderilir.”

(56 No.lu TİS, **Tez-Koop-İş – TÜBİTAK**, 1.3.2017-28.2.2019) M.24: “Matbaa makineleri, torna, freze gibi atölye makineleri ve benzeri işlerde sürekli çalışan işçilere, çalışmanın uygun zamanlarında iki kez 20'şer dakikalık dinlenme izni verilir.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.37: “Yemekten önceki ve sonraki çalışma sürelerinin ortalama bir zamanında ise 15 dakikalık çay molası verilir. Yemek molası iş süresinden sayılmaz. Çay molaları ise iş sürelerine dahildir.”

(63 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – Termo Makina**, 1.8.2015-31.7.2018) M.23: “Çalışma süresinin ortalama bir zamanında kanuni ara dinlenmesi verilir. Ara dinlenmesinden önce ve sonra üyelere 15'er dakikalık dinlenme molası verilir ve bu molalarda üyelere çay verilir. Bu molalar çalışma süresinden sayılır.”

(71 No.lu TİS, **DERİTEKS-Deri İşveren**, 1.3.2016-28.2.2019) M.23: “Yemek paydosu günde bir saattir. Bundan başka mesai saatleri içinde sigara içme yasağı konulmuş işyerlerinde öğleden evvel ve öğleden sonra olmak üzere günde iki defa 15'er dakikalık ücretli sigara içme paydosu verilir. Bundan başka mesai saatleri içinde öğleden önce ve öğleden sonra olmak üzere fabrika dahilinde iki defa 10'ar dakika çay içme paydosu verilir. İşverence verilecek çay ücretsiz olacaktır.”

(76 No.lu TİS, **Petrol-İş-TPAO**, 1.1.2015-31.12.2016) M.23: “Kompresörlerin darbe, kırma ve delme tabancasında çalışan işçilere saatte 15 dakika dinlenme izni verilir. Bu dinlenme iş süresinden sayılır.”

133.Arife Günleri Tam Gün Tatil

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.24: “Ramazan Bayramı; arife tam gün tatil olmak üzere 4 gün; Kurban Bayramı; arife tam gün tatil olmak üzere 5 gün.”

(43 No.lu TİS, **Çelik-İş – MMK Metalurji (MESS)**, 1.1.2015-31.8.2017) M.48: “Dini bayramların arife günleri tam gün tatil yapılır ve ücreti tam ödenir.”

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.31: “Kurban Bayramı 5 gün. İşyeri uygulaması haline geldiği şekliyle, Ramazan bayramı arifesinde işçinin izinli sayıldığı yarım günlük süre, 28 Ekim günü 13'ten sonra yapılacak olan çalışma ile telafi edilir.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.20: “Ramazan ve Kurban Bayramlarının arife günleri tam gün tatildir.”

(63 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – Termo Makina**, 1.8.2015-31.7.2018) M.38: “Dini bayramların arife günlerinde tam gün tatil yapılır ve ücreti tam olarak ödenir.”

134.Yolda Geçen Zamanın Çalışma Süresinde Sayılması

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.30: “Normal çalışma saatleri dışında ve acil nedenlerle ikametgahlarından işe çağrılan işçiler için ikametgahlarından alınıp tekrar ikametgahlarına getirilmeleri esnasında geçecek zaman fazla çalışmadan sayılır.”

135.İşyerinde Sendikal Eğitim İzni

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.14: “İşveren, Sendika tarafından bu Toplu İş Sözleşmesi döneminde en az bir kez ve çalışma saatleri içerisinde tüm işçilerin katılacağı, ‘İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği’ ve ‘Endüstriyel İlişkiler’ konu başlıklı eğitimin 2-4 saat arası düzenlenmesine olanak sağlar. Bu eğitim faaliyetinin başlangıç bitiş tarih ve saati işveren ve sendika yetkililerince üretim durumu da dikkate alınarak müştereken belirlenir.”

136.İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.15: “İşveren ve Sendika, Anayasa, uluslararası sözleşmeler ve ilgili kanun hükümleri çerçevesinde ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ konusunda farkındalık yaratmak amacıyla tüm erkek ve kadın işçilere yönelik ortaklaşa eğitim seminerleri düzenler. Bu eğitimden tüm çalışanların yararlanması sağlanır. Eğitim programının içeriği ve eğitici kadrosu konusunda taraflar birlikte karar verir. Bu eğitimler üretimin aksamasına yol açmayacak şekilde çalışma saatleri içinde yapılır.”

(65 No.lu TİS, **Petrol-İş – TÜPRAŞ**, 1.1.2015-31.12.2016) EK M.3: “Kadın/Erkek Eşitliği: İşveren işyerinde; Türkiye’nin taraf olarak onayladığı uluslararası sözleşmeler, T.C Anayasası ve mevzuat gereği, kadın/erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Buna yönelik olarak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin eğitim vb. gibi çalışmalar yapar. Çalışan kadınlara yönelik olası, fiziksel, psikolojik, sözel ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin önlenmesi için işyerinde gerekli önlemleri alır. Kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlayacak, mesleki eğitim ve kariyer ilerlemesi olanaklarından kadın çalışanların da yeterli biçimde yararlanması için gerekli tedbirleri alır. Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin temini için, eş değerde işe eşit ücret prensibini esas alır.”

137.Sendika Toplantılarına ve Eğitim Seminerlerine Katılma İzni

Toplu iş sözleşmelerinde sendika eğitimleri ve toplantıları için de ücretli izin uygulaması öngörülmektedir.

(9 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Eti Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.13: “Sendika temsilcisi ve görevlileri kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim kurulu ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılabilmeleri için işçi sendikasının en geç 48 saat öncesinden işverene yazılı olarak bildireceği üyelere, yılda toplam; o işyerinde, fabrika bazı dikkate alınarak, çalışan ve sendika haklarından yararlanan işçi sayısının % 8’i oranında/gün ücretli izin verilir. Ancak bu izinler bir defada en çok % 5 üyeye verilir ve her üye için 6 günden fazla olamaz. Ancak genel kurul toplantıları için yasaya uygun olarak genel kurula katılacak üyelere genel kurul süresince izin verilir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.8: “Sendika, gerekli gördüğü takdirde üyeleriyle, işverene 3 gün önceden yazı ile haber vermek koşuluyla, işveren ayda bir gün sendikaya toplantı için salon tahsis eder. Bu toplantı çalışma saatleri içinde de yapılabilir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.10. “Şube genel kurullarına katılacak delegelere 2 işgünü” izin verilir.

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.16: “Genel Kurul delegelerine, Genel Kurullara katılmak üzere, Genel Kurul süresince ücretli izin verilir.”

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.89: “Zamanında haber vermek, konusu, yeri, saati ve süresi hakkında işveren veya işveren vekilleri ile anlaşmaya varmak kaydı ile Yol-İş veya Yol-İş’e bağlı şube yetkililerine iş saatleri içinde Yol-İş üyeleri ile iş ve sendikacılık hususlarında görüşme yapmak üzere izin verilir.”

138.Bazı Özel Günlerde Ek Ücretli İzin

Bazı toplu iş sözleşmelerinde, kanunla tanınan genel tatillerin dışında ücretli izin verilen günler belirlenmiştir.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.77: “Engelli işçilere Dünya Engelliler Günü’nde (2 Aralık) 1 gün ücretli izin verilir. Ayrıca 24 Mayıs tarihinde toplanan Engelliler Kampına sırayla eğitilmek koşuluyla katılan işçilerin kamp süresi 60 günü geçemez ve bu sürede ücretli izinli sayılırlar.”

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.27: “İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toplan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.”

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvtürk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.45: “İşçi sınıfının Uluslararası Birlik, Dayanışma ve Mücadele Günü olan 1 Mayıs’ta işçiler çalışmaz.”

(43 No.lu TİS, **Çelik-İş – MMK Metalurji (MESS)**, 1.1.2015-31.8.2017) Ek M.2: “Metalurji günü şirket içinde günün anlamını ve önemini belirtecek törenlerle kutlanır. Bu törenler sendika ve işverence müştereken düzenlenir. Yemekhanelerde özel yemek çıkartılır. Bu husustaki harcamalar işveren tarafından karşılanır.”

(60 No.lu TİS, **Genel-İş – Çankaya Belediyesi**, 15.2.2016-14.2.2018) M.49: “Şehit ve Gaziler Gününde gazilerimiz ve şehit yakınları izinli sayılırlar.”

139.Kadınların Doğum Öncesi ve Sonrası İznine Ek

Yürürlükteki mevzuata göre, kadınların doğum öncesi ve sonrasında 8’er hafta çalışmadan Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan geçici işgöremezlik ödeneği alma hakkı vardır. Toplu iş sözleşmesi ile bu süre uzatılabilir.

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.16: “Üyenin eşinin doğum yapması halinde işçiye 5 işgünü, kendisinin doğum yapması halinde ise doğumdan önce 2 ay, doğumdan sonra 3 ay ücretli doğum izni verilir.”

(79 No.lu TİS, **TOLEYİS-Türkiye Jokey Kulübü**, 1.12.2017-30.11.2019) M.30: “Kadın işçilerin doğumdan önce on ve doğumdan sonra on hafta olmak üzere toplam yirmi haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.”

140.Ücretli Mazeret İzinleri

4857 sayılı İş Kanununa ücretli mazeret izinleri 4.4.2015 gün ve 6645 sayılı Kanunla getirildi. Buna göre, işçiye, evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde 3 gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde hem son derece çeşitli ücretli izin söz konusudur, hem de yasada belirtilen izin sürelerinin üstünde süreler getirilmiştir.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: “İşçiye, eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlenmesi halinde 5 gün, eş ve çocuğunun ölümünde 6 gün, ana, baba veya kardeşinin ölümünde 5 gün, kayınpeder veya kayınvalidesinin ölümünde 2 gün, tabii afetten zarar görmesi halinde 10 güne kadar ücretli sosyal izin verilir.”

(7 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – EVYAP**, 1.12.2016-31.12.2018) M.26: “(A) Doğum İzni: Sendikalı işçinin eşinin doğum yapması halinde işçiye 5 işgünü ücretli izin verilir. (B) Ölüm İzni: Sendikalı işçinin eş, çocuğunun ölümünde 6 işgünü, ana, baba, kardeşlerinin, kayınpeder ve kayınvalidesinin ölümü halinde ve çocuğu ölü doğanlara 4 işgünü ücretli izin verilir. Ölüm olayının il hudutları haricinde olması halinde yolda geçen süreler dikkate alınır. (C) Evlenme ve Sünnet İzni: Sendikalı işçinin evlenmesi halinde 6 işgünü, çocuklarının evlenmesi halinde 2 işgünü, çocuğunun sünnetinde 2 işgünü, kardeşlerinin evlenmesi halinde 1 işgünü ücretli izin verilir. (D) Tabii Afet İzni: İkamet ettiği veya eşinin yahut kendisinin mülkiyetinde olan gayri menkullerin yangın, sel, deprem ve diğer afetlere maruz kalması halinde sendikalı işçiye ve salgın hastalıklar halinde o bölgede oturan işçilere 10 işgününe kadar ücretli izin verilir. İznin sonunda muhtardan onaylatılmış belge verilmesi şarttır.” (E) Emzirme İzni: Emzikli çocuğu olan kadın üyelere çocukları 1 yaşını dolduruncaya kadar her gün toplam 1,5 saat emzirme izni verilir. (F) Askerlik Yoklama İzni: Muvazzaf ve yedek askerlik yoklamalarında muayeneye tabi

tutulmak üzere işyerinden ayrılması lazım gelen üyeye bu muamele için 1 işgünü izin verilir. İşçinin bilfiil bulunması icap etmeyen yoklamalar toplu olarak yaptırılır. Askerlik muayenesine giden işçi işverenin isteyeceği belgeleri vermeye mecburdur. Belge vermeyen işçiye işyerinden ayrıldığı müddet için ücret ödenmez.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.72: “Evlenen işçiye 10 işgünü; eşi doğum yapan işçiye 5 işgünü; çocuğu evlenen ve sünnet olan işçiye 3 işgünü; eşi veya çocuğu ölen işçiye 10 işgünü; anne, baba veya kardeşi ölen işçiye 10 işgünü; dede, nine, amca, dayı, hala, teyze, kayınvalide veya kayınpederi veya bunların eş ya da çocukları ölen işçiye 2 işgünü; yangın, su baskını, deprem, vb. doğal afetlere uğrayan işçiye, olayın boyutu daha fazlasını gerektirmiyorsa 10 işgünü; (...) işyerinde çalışan birinin ölümü halinde cenaze törenine katılmak üzere, gerekli sayıda işçiye yeteri kadar, ücretli izin verilir.”

(18 No.lu TİS, **Türk Metal – MKE**, 1.1.2009-31.12.2010) M.57: “İşçinin mahkeme duruşmasına gidebilmesi, eşinin, ana veya babasının veya çocuğunun sıhhi sebeplerle muayene ettirilmesi, okula çocuk kaydettirme, asker olan çocuğu uğurlama gibi sebeplerle mazeret izni verilir. Bu durumlarda işe gelmeyecek işçi önceden işveren veya vekilinin iznini almak üzere başvurmak zorundadır. Bu izinler gün içinde saatlik veya günlük olarak verilebilir. Yukarıda sayılan meşru mazeret hallerinde işçiye yılda 6 gün ücretli mazeret izni verilir. Ancak bu izinler peş peşe kullanılamaz ve diğer izinlerle birleştirilemez.”

(23 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – ÇAYKUR**, 1.1.2007-31.12.2008) M.43: “İşverence uygun görülecek özel mazeretleri dikkate alınarak saatlik (7,5 saat bir gün sayılır) veya günlük olarak yılda toplam 6 işgününü geçmemek üzere işçilere ücretli mazeret izni verilir. (Mahkemeye davacı, davalı veya şahit olarak çağırılması, resmi dairelerde bizzat takip etmesi gereken özel işler kabul edilir mazeret sayılırlar.) Bu izinler yıllık ücretli izinle birleştirilemez.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.71: “İşçilere dilekçelerinde belirtecekleri (üçüncü dereceye kadar kan ve sıhri hısımlarının vefatı, bakmakla yükümlü buldukları kişilerin hastalanmaları, resmi işlemler ve banka işlemleri gibi) mazeretleri kısım veya işyeri amirince kabul edilmek kaydıyla bir takvim yılında en çok 8 gün (tatil günleri dahil) mazeret izni verilir. Bu izin günlük, birkaç günlük veya saatlik olarak kullanılabilir. Saatlik izinlerin toplam 9 saati doldurduğu takdirde 1 gün sayılarak 8 günden düşülür. Senelik izni olması mazeret izni kullanmasına engel teşkil etmez. Mazeret izni amacı dışında kullanılamaz.”

(32 No.lu TİS, **Toleyis – Turkish Do & Co**, 1.10.2016-30.9.2019) M.28: “İşveren, personelin meşru mazeretleri ve yazılı olarak talepleri halinde 1 takvim yılı içinde 10 güne kadar ücretli mazeret izni verebilir. Acil ve zorunlu hallerde amirine haber vermek suretiyle mazeret izni kullanılır ve yazılı talep sonradan tamamlanır.”

(37 No.lu TİS, **Hizmet-İş – İETT**, 1.3.2010-29.2.2012) M.52: “İşçilere, kışlık yakacağına tedarik etmesi, askerlik yoklaması ve resmi dairelerdeki işlerini takibi, bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin tedavileri ve buna benzer meşru mazeretleri için önceden haber vermek ve en fazla 8 parçada kullanmak ve yıllık ücretli izinlerle birleştirilmemek şartıyla yılda toplam 8 gün ücretli mazeret izni verilir. Bu izinler için belge ibrazı aranmaz, toplu sözleşme yılı esas alınır. Sürekli tedaviye muhtaç oldukları sabit olan eş ve çocuklarının tedavileri için sendika temsilcisinin ve işveren vekillerinin mutabakatıyla 8 günlük mazeret izni süresi aşılabilir.”

(43 No.lu TİS, **Çelik-İş – MMK Metalurji (MESS)**, 1.1.2015-31.8.2017) M.74: “İşyerinde çalışan üyelerin askerlik yoklamaları toplu olarak işyerinin görevlendireceği bir kişi tarafından yaptırılır.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.29: “Bu izinler dışında, mazeretleri üzerine yılda 4 gün ücretli izin verilir. Bu izin, bir defada 2 günden fazla kullanılamaz.”

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.27: “Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için saatlik izin verilir.”

Bazı toplu iş sözleşmelerinde herbir olaya ilişkin ücretli izin, aşağıdaki örneklerde görüleceği gibi, ayrı maddelerde düzenlenmiştir.

141.Evlenme İzni

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.28: “Evlenen işçilere yazılı isteği üzerine nikah ve düğün törenlerinden birinde 10 işgünü.”

(30 No.lu TİS, **Teksif – Uşak Tekstil İşveren**, 1.7.2008-30.6.2010) M.25: “Evlenen işçilere nikah töreninde 2, evlenmede 4 gün, ikisinin birleştirilmesi halinde 6 gün” ücretli izin verilir.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.16: “İşçinin resmi nikahla evlenmesi halinde 7 iş günü izin verilir.”

142.Doğum İzni

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko Meşrubat**, 1.2.2017-31.1.2019) M.27: “Eşinin doğum yapmış olduğunu belgelendirmesi halinde işçiye 5 işgünü ücretli izin verilir.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.28: Eşi doğum yapan işçiye 5 işgünü.”

143.Ölüm İzni

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.28: “İşçinin ve eşinin anne, baba, eş ve kardeşiyle, çocukların ölümü halinde 7 işgünü izin verilir. Cenazelerin il sınırları dışına götürülmesi veya il sınırları dışında ölmesi halinde 5 işgünü ilave edilir. İşçinin ölümü halinde, o işyerinde çalışan yeteri kadar işçiye, cenaze törenine katılmak üzere izin verilir.”

144.Çocuğunu Sünnet Ettirme İzni

(29 No.lu TİS, **Teksif –Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.25: “Üyenin çocuğunu sünnet ettirmesi halinde 2 gün” ücretli izin verilir.

(30 No.lu TİS, **Teksif – Uşak Tekstil İşveren**, 1.7.2008-30.6.2010) M.25: “Üyenin çocuğunu sünnet ettirmesi halinde 1 gün” ücretli izin verilir.

(39 No.lu TİS, **Tekstil – Kilim Mensucat**, 1.9.2016-31.8.2019) M.25: “Üyenin çocuğunun sünnetinde 2 gün” ücretli izin verilir.

145.Çocuğunu Okula Kaydettirme İzni

(29 No.lu TİS, **Teksif-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.25: “Çocuğunun okula kaydı için 1 gün; kız ve erkek çocuğunu üniversiteye kaydettirmek için 1 gün.”

146.Tanık-Sanık İzni

(3 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – MEY**, 1.1.2017-31.12.2018) M.25: “Yaptıkları hizmetle ilgili olarak karakola, sorgu hakimliğine, mahkemeye tanık veya sanık sıfatı ile celp olunanlar (gidip gelmeleri dahil) ücretli izinli sayılırlar.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.36: “İşçinin işverenin işini yaparken meydana gelen bir olaydan dolayı mahkemede, karakolda ve hastanede geçirdiği süreler, belgelenmek koşuluyla iş süresinden sayılır.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.19: “İşçinin, işverenin işini yaparken meydana gelen olaydan dolayı mahkemede, karakolda ve hastanede geçen süreleri belgeleme koşuluyla iş süresinden sayılır.”

147.Askerlik Yoklaması İzni

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.28: “Askerlik yoklaması yapılabilmesi için 1 işgünü.”

(30 No.lu TİS, **Teksif – Uşak Tekstil İşveren**, 1.7.2008-30.6.2010) M.25: “Askeri muayene ve yoklama halinde (vardiya işçileri dahil) 1 gün (ancak yoklamasının işverence yaptırılması halinde yoklama izni kullanılamaz).

148.Nakil İzni

(32 No.lu TİS, **Toleyis – Turkish Do & Co**, 1.10.2016-30.9.2019) M.31: “Turkish Do&Co, başka şehirlerdeki işyerlerine sürekli görevle atanan personeline fiili yol süresine ek olarak 7 gün ücretli nakil izni vermeyi kabul eder.”

(56 No.lu TİS, **Tez-Koop-İş – TÜBİTAK**, 1.3.2017-28.2.2019) M.40: “İşveren, sendika üyesi işçilere, il içi nakiller nedeniyle 1 gün, il sınırları dışındaki nakilleri nedeniyle 15 gün, işten ayrılış ve başlayış için ücretli izin verir.”

149.Ev Taşıma İzni

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.26: “Evini taşıyan çalışanlara en fazla 2 işgünü ücretli izin verilir.”

150.Emzirme İzni

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.29: “Doğum yapan çalışanlara çocuğu bir yaşını dolduruncaya kadar günde toplam 2 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağı işverence belirlenir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.29: “Gebe ve emzikli kadınların çalıştırılma koşullarıyla, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtları (kreş) hakkındaki tüzüğün 6. maddesine göre uygulanan ve iş sürelerinden sayılan süreler, 2 saat 15 dakika olarak uygulanır.”

151.Geceyi Emniyette Geçirme İzni

Hizmet-İş’in İETT işyerinde bağladığı toplu iş sözleşmesinde ilginç bir madde vardır. Bu madde herhalde şoförlerin epeyce sık karşılaştığı bir sorun nedeniyle konmuştur.

(37 No.lu TİS, **Hizmet-İş – İETT**, 1.3.2010-29.2.2012) M.80: “Geceyi emniyette geçirmiş olanlara ertesi gün ücretli izin verilir. Belge olarak olay mahalline gelen İETT kontrolörlerinin görev kağıdına yazmış olduğu not nazarı dikkate alınır. Ölümlü kazalarda gözetim altına alınmayan ve tutuklanmayan işçiler ile şoförlere 4 gün ücretli moral izni verilir.”

152.Bakmakla Yükümlü Olunan Kişilerin Hastalıkları Nedeniyle Başka Bir Yere Götürülmeleri Gerektiğinde Ücretli Refakat İzni

İşyerinden ayrılamayan ve ancak bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık sorunlarının çözümüne yardımcı olması gereken işçiler için de bir düzenleme bulunmaktadır.

Türk-İş’in 3 Temmuz 2017 tarihinde imzaladığı çerçeve protokolünde bu konu şu şekilde ele alınmıştır: “Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin Hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.”

(3 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – MEY**, 1.1.2017-31.12.2018) M.25: “İşçinin eşi veya çocuklarından herhangi birinin sağlık kurulu kararıyla il dışında tedavi görmesi halinde refakat için 6 işgününe kadar refakat izni verilir”

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.26: “Üyenin eş ve çocuklarının resmi bir sağlık kuruluşunca Eskişehir il sınırları dışında başka resmi sağlık kuruluşlarında veya yurt dışında tedavileri gerektiği resmi sağlık kuruluşlarınca uygun görülenlerde üyeye gerekli olduğu zamanlar için ücretli izin verilir.”

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.48: “Devlet Hastanelerinde bakım ve tedavileri karşılanan işçi veya aile efradının muayene ve tedavi için başka mahalle gönderilmelerinde, aile fertlerinden refakat edecek bir kimse bulunmadığı takdirde, bu hekimlerce refakatçi olarak görevlendirilecek işçinin kendisinin veya olmadığı takdirde bir başka işçinin 5510 sayılı SGK'nın 65. maddesinde belirtilen yol paraları ile zaruri masraf karşılıklarına ilişkin yönetmelikte belirtilen hususlara uygun şekilde gidip gelmesi ve bunu resmi belgelerle belgelemesi halinde bu günler kadar ücretleri kesilmez.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi,** 1.3.2006-29.2.2008) M.28: “İşçiye eş, çocuk ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri hastahaneye götürmek için belgelenmek kaydıyla yeteri kadar ücretli izin verilir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi,** 1.1.2018-31.12.2019) M.62: “İşçiye eş, çocuk ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri hastaneye götürmek ve sağlık kuruluşlarında tedavileri için yeteri kadar ücretli izin verilir.”

(56 No.lu TİS, **Tez-Koop-İş – TÜBİTAK,** 1.3.2017-28.2.2019) M.39: “İşyerinde çalışmakta olan işçinin eş, çocuk, anne, baba ve bekar kardeşinin kanser, diyaliz, MS, Down Sendromu gibi süreklilik arz eden hastalıklara maruz kalması halinde; bu hastalıkların tetkik ve tedavileri ile otistik hastaların rehabilitasyonu sırasında hastanın yakınının refakatinin zorunlu olması ve bu durumun ilgili sağlık kuruluşundan alınacak belge ile tevsik edilmesi ve uygun başka bir yakının olmaması kaydıyla refakat edecek işçi refakat süresince ücretli izinli sayılır. Ancak bu süre yılda toplam 30 günü geçemez.”

153.Ücretli İdari İzin

Bazı toplu iş sözleşmelerinde daha genel bir ücretli idari izin bulunmaktadır.

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin,** 1.1.2017-31.12.2018) M.30: “İşveren tarafından işyerinde çalışmakta olan daimi kadrodaki sendika üyesi işçilere yılda 3 gün ücretli mazeret izni verilir.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker,** 1.1.2017-31.12.2018) M.31: “İşçiye, işverence kabul edilebilir, burada öngörülmemiş bu gibi hallerde, meşru mazereti halinde, bir defada yarım günden az olmamak şartıyla yılda toplam 6 işgünü ücretli izin verilir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi,** 15.2.2017-14.2.2019) M.72: “İşçilerin zorunluluk taşıyan işlerini izleyebilmeleri veya sonuçlandırabilmeleri için ayda 1 işgünü ücretli sosyal izin verilir. Bu izin, o ay içinde kullanılmak zorundadır. Gereğinde bu izin ay içinde 2 defada kullanılabilir. Bu izinler hiç bir surette yıllık izinle birleştirilemez.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma,** 1.1.2017-31.12.2018) M.16: “Devamlı gündüz çalışanlara, resmi dairelerde işlerini görebilmeleri için, her ay 4 saat ücretli izin verilir.”

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları,** 1.3.2009-28.2.2011) M.61: “İşçilere bir ay içinde meşru mazeretlerine binaen 1 işgünü ücretli izin verilir. Bu süre işçinin talebine uygun olarak bir kerede verilebileceği gibi ikiye veya üçe bölünerek de verilir. Ancak, ikamet yerinin bulunduğu belediye hudutları dışındaki ekip veya şantiyelerde çalışan işçilerin geçerli mazeretlerine binaen idare mazeret izinleri, üç aya kadar birleştirilerek kullanılabilir.”

(53 No.lu TİS, **Öz Orman-İş – TÜHİS-TİGEM,** 1.1.2015-31.12.2016) M.27: “İşveren vekili, işçinin kardeş ve çocuklarının evlenme ve nişanında, mahkemelerdeki işlerini takip etmesi, evine odun ve kömür alması gibi mazeretleri bulunduğu takdirde beyan etmek ve belgelemek kaydıyla yılda 7 günü geçmemek üzere ücretli izin verilir. Bu izinler birer gün olarak da verilebilir.”

(60 No.lu TİS, **Genel-İş – Çankaya Belediyesi,** 15.2.2016-14.2.2018) M.74: “İşçilerin zorunluluk taşıyan işlerini izleyebilmeleri ve sonuçlandırabilmeleri için, yılda 12 günü geçmemek kaydıyla, ayda 1 işgünü ücretli sosyal izin verilir. Bu izin gereğinde ay içinde 2 defa da kullanılabilir. Bu izinler hiçbir surette yıllık izinle birleştirilemez.”

154.Ücretsiz Mazeret İzni

İşçinin ücretsiz mazeret izni alabilmesi önemli bir hakktır. İş Kanununda ücretsiz mazeret izni hakkı tanınmamıştır. Ücretsiz mazeret izni alamayan işçi işyerinden kendi isteğiyle ayrılmak zorunda kalabilir. Ücretsiz mazeret izinleri işçinin kıdem tazminatını yakmasını önleyebilen önemli bir düzenlemedir.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için yapılan düzenleme şöyledir: “İşçinin talep etmesi ve mazeretinin makul görülmesi hâlinde işverence yılda 45 (kırkbeş) güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.”

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.24: “İşveren, geçerli mazereti olan işçilere yazılı başvuruları halinde, yılda toplam olarak 45 günü geçmemek üzere ücretsiz izin verir. Mücbir ve önemli olayların gerçekleşmesi halinde, bu süre işverence dilendiği kadar uzatılabilir.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.74: “İşçinin talebi halinde; işçiye yıllık ücretli izninin dışında ücreti ödenmemek üzere yılda 60 günü geçmemek kaydıyla ücretsiz izin verilebilir. Ancak, yine işçinin talebi halinde 60 günlük süre işverenin onayıyla en fazla iki katına çıkarılabilir. Bu izinler yıllık ücretli izin yönünden çalışılmış gibi sayılır. İş Kanununda yer alan diğer ücretsiz izinler ile ilgili hükümler saklıdır.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.37: “İşçinin başvurması üzerine ve mazereti makul görülmesi koşulu ile yılda 90 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilir.”

(56 No.lu TİS, **Tez-Koop-İş – TÜBİTAK**, 1.3.2017-28.2.2019) M.39: “İşveren, uygun görülecek ve kabul edilebilecek sebeplerle işçilere 12 aya kadar ücretsiz izin verebilir.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.27: “Yazılı müracaatı üzerine bir defaya mahsus olmak üzere hizmet yılı 5 yıla kadar olan işçiye 3 ay, hizmet yılı 10 yıl ve üzeri olan işçiye 6 ay ücretsiz izin verilir.”

155.Muayene Süresi

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.33: “Muayene olmak amacı ile işyerinden izin alarak sağlık kuruluşlarına giden işçilerin, hastaneden ayrılıp, işyerine gelecekleri zaman azami 4 saati geçmediği takdirde, ücretlerinden kesinti yapılmaz.”

156.İşe Geç Kalma

İşyerlerinde yaşanan önemli sorunlardan biri, işe geç kalmanın sonuçlarıdır. İşveren, işe geç kalan işçiyi işe almayabilir veya geç kalış süresini çalışılmamış süre olarak kayda geçirebilir. Haftalık 45 saatlik çalışma süresini tamamlamayan işçi, hem çalışmadığı sürenin ücretini, hem de hafta tatili ücretini kaybeder.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.25: “İşe başlama saatinden en çok 20 dakika geç işe gelen işçilere bu durumu alışkanlık haline getirmemiş olmak kaydıyla işbaşı yaptırılır. Geç kalınan 20 dakika için ücret kesintisi yapılamaz.”

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.22: “Üyelerin kesinleşmiş işbaşı zamanında saat kartlarını basmış olarak kendi kısımlarında hazır bulunmaları şarttır. İşyerinde ayda bir defa bir saate kadar geç gelinmesi halinde ücret kesintisi yapılmaz.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.40: “Mazereti uygun olmak kaydıyla, ayda 3 defayı ve toplam 1 saati geçmemek şartıyla geç gelen işçiyi işveren işe başlatır; işçi bu süre için ücretli izinli sayılır.”

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvtürk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.23: “Bir takvim ayı içerisinde mazeretine dayalı yalnız iki defa ve 30 dakikayı geçmeyen gecikmelerde, İşveren işçiye işbaşı yaptırır ve ücretinden kesinti yapmaz.”

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.34: “Bir maaş ayında 4 defaya kadar 10 dakikayı geçmeyen gecikme süreleri iş müddetinden sayılır. Sözü geçen 10 dakikaya kadar olan gecikmeler dışında, ayda 2 defa yarım saate kadar gecikmeler işçinin ücretsiz izin

hakkından mahsup edilir. İşyerine bir saatten fazla gecikerek gelenlere yarım gün için iş verilmeyebilir. (...) Ücreti kesilmeyen 10 dakikalık süre ile ücretsiz izinli sayılan süreler sebebiyle işçilerin hafta tatili ücretlerinden kesinti yapılamaz.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.20: “İşçinin saatinde işe gelmesi esastır. 30 günlük süre içinde 3 defa 1 saate kadar işe geç gelen işçiyi işveren işe başlatır. Bu gecikmeden dolayı işçinin ücretinden bir kesinti yapılamaz.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.22: “30 dakikaya kadar gecikmelerde, işçi işe alınır ve ücretinden bir kesinti yapılmaz. 90 dakikaya kadar gecikmelerde işçi işe alınır, ancak, ücretinden, geç kaldığı süre kadar ücret kesilir. Bu durumda, hafta tatili yevmiesinden kesinti yapılamaz. Yukarıdaki fıkradaki gecikmeler, yılda toplam 12 defadan fazla olamaz. 90 dakikadan fazla gecikmelerde, işveren o gün için işçiyi işe alıp almamakta serbesttir. İşçi işe alındığı takdirde çalıştığı saatlerin ücreti ve hafta tatili yevmiesi kendisine ödenir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.38: “30 günlük süre içinde 3 defa bir saate kadar işe geç gelen işçiyi işveren işe başlatır. Bu gecikmeden dolayı işçinin ücretinden bir kesinti yapılamaz.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.24: “30 günlük süre içinde 4 defa bir saate kadar işe geç gelen işçiyi işveren işe başlatır. Bu gecikmenin 1 saati aşması halinde geç kaldığı süre için işçinin ücretinden orantılı olarak kesinti yapılır. Bir saate kadar olan gecikmelerden dolayı işçinin ücretinden bir kesinti yapılmaz. 30 günlük süre içinde 4 defadan fazla bir saati aşan geç gelmede, işçiyi işveren tam veya yarım gün içinde işe başlatıp başlatmamada serbesttir.”

157.Yeni İş Arama İzni

İşçinin işveren tarafından işten çıkarılmasında uygulanan ihbar süresinde günlük 2 saatlik yeni iş arama izninin verilmesi gereklidir. Toplu iş sözleşmeleriyle bu süre artırılabilir.

(23 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – ÇAYKUR**, 1.1.2007-31.12.2008) M.82: “İşveren işçiye ihbar müddeti içinde günde 3 saat iş bulması için izin verir.”

(29 No.lu TİS, **Teksif –Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.28: “İş arama izni günde 3 saattir. Üye bu 3 saatlik iş arama iznini toptan kullanabileceği gibi, işveren de bu müsaadeyi toptan vermek hakkına sahip olacaktır.”

(30 No.lu TİS, **Teksif – Uşak Tekstil İşveren**, 1.7.2008-30.6.2010) M.28: “İş arama izni günde 3 saattir. Üye bu 3 saatlik iş arama iznini toptan kullanabileceği gibi, işveren de bu müsaadeyi toptan vermek hakkına sahip olacaktır.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.30: “Gerek işçinin gerekse işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda işveren işçiye bildirim önelleri sırasında ve çalışma saatleri içerisinde günde 4 saat yeni iş arama izni verir. İşçi isterse işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla izinlerini topluca kullanabilir.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.38: “İşverenin yazılı ihbarı veya işçinin dilekçesi ile hizmet akdinin ihbar önellerine uyulmak suretiyle feshi durumunda işveren işçiye talebi halinde çalışma saatleri içinde günde 5 saat ücretli yeni iş arama izni verir. İşçi talep ettiğinde akdin son bulacağı zamandan önceki günlere rastlamak üzere bu izinler topluca verilir.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.34: “Bildirim önellerin süresince ve çalışma saatleri içinde, günde 5 saat yeni iş arama izni verir. İşçi isterse, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlamak kaydıyla, izinlerini topluca kullanabilir.”

158.Yıkanma İzni

(64 No.lu TİS, **Şeker-İş – Şeker San.İşveren**, 1.2.2015-31.1.2017) M.17: “Yıkanma izni: İşçilere (Elbise değiştirme ve yıkanma mecburiyeti olan işlerde çalışan) günlük çalışma müddeti içinde öğle paydosundan evvel 5 dakika, akşam paydosundan evvel 10 dakika soyunma ve

yıkama müddeti tanınır. Ancak kampanyalarda ve nöbetli çalışmalarda (Kampanya dışı devre nöbetli çalışmalar dahil) nöbet teslim edilmeden iş terk edilmez.”

159.İbadet İzni

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.39: “T.C. Anayasasının 24. maddesi gereğince herkes vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse dini inanç ve kanaatinden dolayı suçlanamaz. İşveren işçilerin dini inançlarını ifa maksadı ile Din ayırımı gözetmeksizin ferdi olarak yapılmayan haftalık ibadetleri için gerekli kolaylığı sağlar. Bu zaman zarfında geçen sürelerde işçi ücretli izinli sayılır. Ayrıca Hacca gitmek isteyen işçilere hac süresince bir aylık ücretli izin verilir.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.16: “Çalışma saati dışında kılınması mümkün olmayan vakit ve Cuma namazlarının kılınması için işçiye gereken süre tahsis edilir.”

(75 No.lu TİS, **DERİTEKS-K.T.Deri**, 1.1.2018-31.12.2020) M.20: “Cuma namazını kılmak isteyen üyelere imkan sağlanır.”

160.Cenazeye Katılma İzni

(3 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – MEY**, 1.1.2017-31.12.2018) M.25: “İşyerlerinde çalışanlardan birinin ölümü halinde, ölen işçinin cenaze töreni için gerekli olması halinde, işveren ve taraf işçi sendikası imkanları ölçüsünde araç tahsis ederler. İşverence izin verilen işçilerin ücretlerinden bu süre için kesinti yapılmaz.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.31: “İşçilerden birisinin vefatı halinde, işverenin tahsis edeceği bir nakil aracının alabildiği sayı kadar işçiye, cenaze törenine katılmak üzere ücretli izin verilir.”

161.8 Mart İzni

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.48: “8 Mart Dünya Kadınlar Günüdür; 10-16 Mayıs Engelliler Haftasıdır. Bugünlerde etkinliklere katılmak üzere en az 3 işgünü önceden, işyerinde işi aksatmayacak şekilde işveren ve sendikanın ortaklaşa belirleyeceği işçilere her bir engelli için bir gün olmak üzere ücretli izin verilir.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.16: “İşbu Toplu İş Sözleşmesi'nin içeriğine giren işyerlerinde çalışan Sendika üyesi kadın işçiler, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde ücretli izinli sayılırlar.”

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvtürk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.44: “Sendika üyesi kadın işçiler, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde sendikal etkinliklere katılmaları için izinli sayılırlar.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.50: “8 Mart Dünya Kadınlar Günü nedeniyle bütün bayan işçiler o gün izinli sayılırlar.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.25: “8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü sendikanın yapacağı tüm etkinliklerde, işveren gerekli olan salon, araç ve gereçleri temin eder. Sendikanın yapacağı etkinliklere katılan kadın işçiler ücretli izinli sayılır.”

İŞ GÜVENCESİ

İşçi, geçimini bir başkasına ait işyerinde çalışarak aldığı ücretle sağlayan, diğer bir deyişle, işgücünü satarak kazanan insandır. Günümüzde işçi sınıfı içinde hâlâ ücret dışı yan geliri olanlar bulunmakla birlikte, bu kişilerin oranı hızla azalmaktadır. Bu nedenle, işçinin işgücünü satmayı sürdürebilmesi, işinde iş güvencesine sahip olabilmesi, son derece önemlidir. 1960'lı ve 1970'li yıllarda gerek yurtdışına çalışmaya gidenlere, gerek sürekli açılan yeni fabrikalara ve diğer işyerlerine bağlı olarak, iş güvencesi fiilen vardı; işten ayrılan veya çıkarılan bir işçi, fazla zorluk çekmeden başka işyerlerinde iş bulabiliyordu. Günümüzde ise iş güvencesinin yasayla ve toplu iş sözleşmeleriyle sağlanması son derece önemlidir. 4857 sayılı İş Kanununun 18-26. maddeleri iş güvencesi konusunu düzenlemektedir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde de bu konuda önemli düzenlemeler yer almaktadır.

162.İşverenin İşçi Çıkarma Yetkisine Kısıtlama

Çok az sayıda toplu iş sözleşmesinde, işçilerin işten çıkarılması konusunda bazı kısıtlamalar getirilmiştir. Esasında Türkiye tarafından onaylanmış ve Anayasanın 90. maddesi uyarınca doğrudan uygulanırılık kazandırılmış olan 158 sayılı ILO Sözleşmesi önemli haklar içermekle birlikte, bu Sözleşme hükümlerinin uygulanması konusunda sendikaların büyük bölümü tam bir duyarsızlık içindedir.

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.49: "İhtiyarlık sigortasından faydalanmasına en fazla bir yıl kadar müddeti olan işçinin hizmet akdi İş Kanununun 17. maddesi gereğince feshedilemez. Fesh edildiği takdirde diğer hakları mahfuz kalmak kaydıyla, işveren işçiye Toplu İş Sözleşmesi madde 22'deki ihbar müddetlerini iki katı fazlasıyla öder." Toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesine göre ihbar süreleri şöyledir: Kıdem 6 aydan az olması durumunda 3 hafta; 6 ay ile 18 ay arasındaki kıdemde, 6 hafta; 18 ay ile 3 yıl arasındaki kıdemde 12 hafta; 3 yıldan fazla kıdemde 17 hafta.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.28: "İşveren, T.B.M.M.'de kabul edilmiş bulunan 158 sayılı ILO Sözleşmesi gereğince; her durumda iş sözleşmesine son vermeyi gerektirir haklı bir neden göstermek ve ihtilaf halinde; mahkeme, özel hakem, vb. merciler önünde bu nedeni ispatlamakla yükümlüdür."

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.19: "Hiçbir işçi sendikaya üye olduğundan, sendikal çalışmalarından dolayı işinden çıkarılamaz. İşçi, ancak işin tasfiyesi, İş Yasasının 25. maddesi ve bu iş sözleşmesinin disiplin hükümlerine göre Disiplin Kurulu kararıyla işten çıkarılabilir."

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.30: "Sosyal Sigortalardan emeklilik hakkını kazanmasına 3 yıl veya daha az süre kalmış bulunan işçiler, bu müddet bitene kadar işten çıkartılamazlar."

163.Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, hem işçinin geliri, hem de iş güvencesi açısından önemlidir. Ancak kıdem tazminatında 10.12.1982 gün ve 2762 sayılı Kanunla getirilen ve belirli aralıklarla değiştirilen parasal bir üst sınır (tavan) uygulanmaktadır. Bu sınır 2018 yılının ilk yarısında 5001 TL'dir. Toplu iş sözleşmelerinde bu tavanın üstünde kıdem tazminatı alınmasını öngören hükümler bulunmakla birlikte, bu tavan aşılamaz. Toplu iş sözleşmelerine bu nitelikte hükümler konması, bir gün tavanın kaldırılması durumunda, kıdem tazminatı miktarının daha da önem kazanmasına yol açacaktır.

12 Eylül 1980 öncesinde hem toplu iş sözleşmelerindeki kıdem tazminatı miktarı yüksekti, hem de tavan uygulaması yoktu.

Petrol-İş ile Petkim Petrokimya A.Ş. arasında imzalanan ve 1.9.1978-31.8.1980 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı şu şekildeydi: 1 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara bir yıl için 40 günlük, 5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara 60 günlük,

10 yıldan fazla kıdemi olanlara 72 günlük brüt giydirilmiş ücret tutarında kıdem tazminatı. (M.32)

Petkim-İş ile Wyeth Laboratuvarları A.Ş. arasında imzalanan (1.11.1979-31.10.1981) toplu iş sözleşmesinde her yıl için ödenecek kıdem tazminatı gün sayısı 55 idi. (M.67)

Petkim-İş ile Pfizer İlaçları A.Ş. arasında imzalanan (1.1.1980-31.12.1981) toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı gün sayısı 65 idi. Ayrıca, "kendi isteği ile ayrılan, ayda en çok iki kişiye de bu tazminat" ödeniyordu. (M.66)

Petrol-İş ile Koruma Tarım İlaçları A.Ş. arasında imzalanan (1.7.1978-30.6.1980) toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı kıdeme göre değişiyordu. 1-3 yıl kıdemi olanların kıdem tazminatı her yıl için 30 günlük ücret tutarındaydı. İşçinin kıdemi 3-5 yıl olduğunda, kıdem tazminatı 35 günlük; 5-10 yıl olduğunda 45 günlük; 10-15 yıl olduğunda 50 günlük; 15-20 yıl olduğunda 55 günlük; 20 yıldan fazla olduğunda da 65 günlük ücret tutarındaydı. (M.11) Ayrıca, kendi isteğiyle işten ayrılmada da çeşitli sürelerle kıdem tazminatı ödeniyordu. (M.12-13)

1475 sayılı İş Kanunu 1 Eylül 1971 tarihinde yürürlüğe girdiğinde kıdem tazminatında herhangi bir tavan yoktu. 1975 yılında kıdem tazminatına, asgari ücretin brüt miktarının 7,5 katı tavan getirildi. Anayasa Mahkemesi 23.1.1979 günlü kararıyla, asgari ücretin 7,5 katı tutarındaki tavanı iptal etti. İptal kararı 1980 yılı başlarında yürürlüğe girdi. 12 Eylül 1980 sonrasında asgari ücretin 7,5 katı tavan yeniden geldi (23.10.1980). 11.12.1982 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan 2762 sayılı Kanunla günümüzdeki tavan geldi: "Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azamî emeklilik ikramiyesini geçemez."

Günümüzde **kamu kesiminde kadroya geçirilen işçiler** için getirilen düzenleme şöyledir: "İş sözleşmesi İş Kanunu'nda belirtilen hallerde sona eren işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi konusunda aşağıda belirtilen süreler dışında kanun hükümleri uygulanır. Her tam hizmet yılı için 35 (otuzbeş) gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 40 (kırk) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir."

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.37: "Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak, kıdemi 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 35 günlük, 5 yıldan 10 yıla kadar olanlara 40 günlük, 10 yıldan fazla kıdemi olanlara ise 45 günlük ücretleri tutarında kıdem tazminatı ödenir. Ancak, 1.1.2003 tarihinden sonra işe giren işçilere yasanın öngördüğü gibi 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir."

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.9:"1475 sayılı Yasanın 14. maddesinde anılan hallerde; tazminatın hesaplanmasına esas 30 günlük muayyen süre 40 gün olarak uygulanır. (...) 5510 sayılı Yasaya göre; işçinin geçici iş göremezlik süresi 18 ay devam ederse, bu süre kıdem tazminatının süre unsurunda dikkate alınır ve çalışmışçasına bu süreye ilave edilir."

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Aroma**, 1.2.2017-31.1.2019) M.22: "Emekliliğe hak kazanmış olan işçilerin hizmet akitlerini fesh etmeleri ve mamuliyet ile diğer iş akitleri fesihlerinde, 1-4 yıl kıdemi olan işçilere her tam yıl için 35 günlük ücretleri tutarında, 4 yıldan fazla kıdemi olan ve ihbar tazminatı ödenerek iş akdi fesh edilen işçilere, beher takvim yılı için, 35 günlük ücretleri tutarında, 4 yıldan fazla kıdemi olan ve ihbar tazminatı ödenmeden iş akdi fesh edilen işçilere de beher takvim yılı için 40 günlük ücretleri tutarında kıdem tazminatı hesaplanarak ödenir. (...) 15.8.2011 tarihinden sonra işe yeni giren sendika üyesi işçiler için kıdem tazminatı süresi 1475 sayılı İş Yasasının ilgili maddesinde belirtilen süre 30 gün olarak hesaplanacaktır."

(42 No.lu TİS, **Tes-İş – TETAŞ**, 1.3.2009-28.2.2011) M.39: "İşçilerin kıdem tazminatları her hizmet yılı için 40 günlük ücreti tutarında hesap edilerek yasa hükümleri içinde ödenir. Ancak 1.3.1993 tarihinden sonra yeni işe girecek işçiler için yasal süre uygulanır."

(37 No.lu TİS, **Hizmet-İş – İETT**, 1.3.2010-29.2.2012) M.76: "Her tam yıl için 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. (..) İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 80 gündür."

(38 No.lu TİS, **Maden-İş – TKİ**, 1.1.2013-31.12.2014) M.60: “Kıdem tazminatı yasa hükümlerine göre ödenir. Bu hükümler çerçevesinde her hizmet yılı için süre 45 gündür. Ancak 31.12.1985 tarihinden sonra işe giren işçilere yasadaki süre uygulanır.”

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.45: “İşçilerin iş sözleşmelerinin İş Yasasındaki kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 55 günlük giyinik ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. (...) İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 70 gündür.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.31: “İşverence işçiye İş Yasasında belirtilen hallerde her kıdem yılı için 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Şu kadar ki; işçinin ölümü üzerine yasal mirasçılara ödenecek kıdem tazminatı ölümün iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olması halinde sözleşmedeki esaslara göre hesaplanacak miktarın 3 katıdır ve bu tutar mirasçılara ödenir.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.43: “Her kıdem yılı için kıdem tazminatı gün sayısı 55 gündür. Ölüm halinde kıdem tazminatı işçinin varislerine ödenir. İş kazası nedeni ile ölen ya da çalışamaz durumda sakat kalan işçinin kıdem tazminatı gün sayısı her yıl için 75 gündür.”

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.48: “Kıdem tazminatı hakkında Yasa hükümleri uygulanır. Ölüm hallerinde ve emeklilikte yasa ile tespit edilen tavanı aşmamak koşulu ile her hizmet yılı için 45 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir.”

(53 No.lu TİS, **Öz Orman-İş – TÜHİS-TİGEM**, 1.1.2015-31.12.2016) M.56: “Kıdem tazminatı için her bir hizmet yılı karşılığı 35 günlük ücret tutarı esas alınır. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanma durumunda, her bir hizmet yılı karşılığı 40 günlük ücret tutarı esas alınır. 1.11.1984 tarihinden sonra işe alınanlara 30 gün üzerinden kıdem tazminatı hesaplanır.”

(56 No.lu TİS, **Tez-Koop-İş – TÜBİTAK**, 1.3.2017-28.2.2019) M.42: “Kıdem tazminatına esas gün sayısı 40 gündür. 1.3.1989 tarihinden itibaren işe girenlere kıdem tazminatına esas gün sayısı kanunda yazılı süredir.”

(57 No.lu TİS, **Hizmet-İş – İstanbul Büyükşehir**, 1.3.2016-28.2.2018) M.32: “İşçilerin iş sözleşmelerinin İş Yasasındaki kıdem tazminatı ödenmesi gerektiren hallerden birisi ile feshi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Ölüm hallerinde tazminat, yasal mirasçılara verilir. İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 80 gündür.”

(58 No.lu TİS, **Belediye-İş – Samsun Büyükşehir**, 15.2.2018-14.2.2020) M.54: “İş Kanununda belirtilen hallerde ve sınırlar içinde kalmak şartıyla beher hizmet yılı için 46 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Yürürlük tarihinden sonra işe girenlere kanuni süre uygulanır. İş kazası ile ölen işçinin kıdem tazminatı hesabında gün sayısı 70 gündür.”

(60 No.lu TİS, **Genel-İş – Çankaya Belediyesi**, 15.2.2016-14.2.2018) M.35: “Her kıdem yılı için kıdem tazminatı gün sayısı 65 gündür. Ölüm halinde kıdem tazminatı işçinin varislerine ödenir. İş kazası nedeni ile ölen ya da çalışamaz durumda sakat kalan işçinin kıdem tazminatı gün sayısı her yıl için 85 gündür.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.35: : “Her kıdem yılı için kıdem tazminatı gün sayısı 60 gündür. Ölüm halinde kıdem tazminatı işçinin varislerine ödenir. İş kazası nedeni ile ölen ya da çalışamaz durumda sakat kalan işçinin kıdem tazminatı gün sayısı her yıl için 80 gündür.”

(65 No.lu TİS, **Petrol-İş – TÜPRAŞ**, 1.1.2015-31.12.2016) M.11: “İş Yasasında belirtilen hallerde ve belirtilen esaslarda ödenecek kıdem tazminatı gün sayıları: -1 yıldan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 35 gün, -3 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara 50 gün, -10 yıldan 15 yıla kadar kıdemi olanlara 65 gün, -15 yıldan yukarı kıdemi olanlara 72 gündür. 01.01.1987 tarihinden sonra işe girenlere yasa hükmü uygulanır.”

(68 No.lu TİS, **Petrol-İş – BOTAŞ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.11: “Kıdem tazminatına esas gün sayısı; 1-5 yıl kıdemi olanlara 45; 5-10 yıl kıdemi olanlara 55; 10-15 yıl kıdemi olanlara 65; 15-15

yıldan fazla kıdemi olanlara 72 gün olarak uygulanır. 15.7.2014 tarihinden sonra işyerine giren işçiler için tazminata esas süre konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır.”

164.İhbar Önelleri

4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesine göre, belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından belirli biçimde feshedilen işçiye önceden haber verilmesi veya bu sürenin ücretinin ödenmesi zorunluluğu vardır. Bu süreler, 6 aya kadar kıdemde 2 hafta; 6 ay ile 18 ay arası kıdemde 4 hafta; 18 ay ile 3 yıl arasındaki kıdemde 6 hafta; 3 yılın üstünde kıdemde 8 haftadır. Bu süreler toplu iş sözleşmeleriyle dört katına kadar artırılabilir.

Kamu kesiminde kadroya geçirilen taşeron işçileri için getirilen düzenleme şöyledir: “Bildirim önelleri konusunda 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bildirim önelleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. İşçinin hizmet süresi 6 aydan az sürmüştü, 3 hafta sonunda; 6 ay-1,5 arası sürmüştü, 5 hafta sonunda; 1,5 yıl-3 yıl arası sürmüştü, 7 hafta sonunda, 3 yıldan fazla sürmüştü, 9 hafta sonunda feshedilmiş sayılır.”

(9 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Eti Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.33: “Hizmet akitleri bu sözleşme hükümlerine uygun olarak işveren ve işçi tarafından fesih edilmesi halinde aşağıdaki ihbar süreleri uygulanır: (a) Üyenin 6 aya kadar hizmeti olması halinde 3 hafta, (b) Üyenin 6 aydan 1,5 yıla kadar hizmeti olması halinde 6 hafta, (c) Üyenin 1,5 yıldan 3 yıla kadar hizmeti olması halinde 8 hafta, (d) Üyenin 3 yıldan 5 yıla kadar hizmeti olması halinde 11 hafta, (e) Üyenin 5 yıldan fazla hizmeti olması halinde 12 hafta, ihbar öneli verilir.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Aroma**, 1.2.2017-31.1.2019): M.21. 6 aydan az sürede 3 hafta; 6 ay ile 1,5 yıl arasında, 6 hafta; 1,5 yıl ile 3 yıl arasında, 12 hafta; 3 yıldan fazlada 17 hafta.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.30: 6 aydan az sürede, 10 hafta; 6 ay ile 1,5 yıl arasında, 12 hafta; 1,5 yıl ile 3 yıl arasında, 15 hafta; 3 yıldan fazlada 22 hafta.

(17 No.lu TİS, **Genel-İş – İzelman**, 1.1.2013-31.12.2014) M.23: 6 aydan az sürede, 4 hafta; 6 ay ile 1,5 yıl arasında, 8 hafta; 1,5 yıl ile 3 yıl arasında, 18 hafta; 3 yıldan fazla ise 24 hafta.

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.43: 6 aydan az sürede 8 hafta; 6 ay ile 3 yıl arasında, 14 hafta; 3 yıl ile 10 yıl arasında 20 hafta; 10 yıldan fazla ise 23 hafta. “İş Yasasında ihbar önellerine bağlanmış olan tüm hükümlerde işçi lehine olmak koşulu ile bu arttırılmış süreler uygulanır.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.28: “Bildirim önellerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle iş akdinin feshedildiği durumlarda işçi bildirim önelleri içinde doğacak nakdi ve aynı haklardan yararlanır.”

(60 No.lu TİS, **Genel-İş – Çankaya Belediyesi**, 15.2.2016-14.2.2018) M.32: “Taraflar, süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerini feshinden önce aşağıdaki yazılı bildirim önellerine uymak ve durumu yazılı olarak bildirmek suretiyle; (1) hizmeti 6 aydan az sürmüştü 12 hafta, (2) hizmeti 6 ay – 1,5 yıl arası sürmüştü 14 hafta, (3) hizmeti 1,5 yıl-3 yıl arası sürmüştü 29 hafta, (4) hizmeti 3 yıldan fazla sürmüştü 35 hafta sonra hizmet akitlerini feshedebilirler.”

165.Toplu İşten Çıkarmada Sıra

Toplu işten çıkarma konusu 4857 sayılı İş Kanununun 29. maddesinde düzenlenmiştir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde toplu işçi çıkarmada işçiler arasında bir sıralamaya gidilmektedir.

(7 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – EVYAP**, 1.12.2016-31.12.2018) M.38: “İşyerinde teknik ve ekonomik bir değişiklik sonucu yapılacak işçi çıkarmaları 4857 sayılı Yasa hükümleri gereğince ve aşağıda sıralanan ilkelere uygun olarak yapılır: (A) Tensikat yapılan bölümde kendi isteğiyle işyerinden ayrılmak isteyenler, (B) Emekli olarak çalışmakta olanlar, (C) Emeklilik hakkını kazanmış olanlar, (D) Deneme süresini doldurmamış olanlar. Toplu işçi çıkarmada ilk giren son çıkar ilkesi uygulanır. İşyeri sendika temsilcileri ile işyerinde çalışan sendika yöneticileri toplu çıkarma işlemine tabi tutulamaz (işyerinin kapanması hariç).”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.22: “Otomasyon, kapasite daraltılması ve ekonomik kriz gibi toplu işçi çıkarılmasında zorunluluk olan hallerde işçi çıkarılırken, aşağıdaki sıralamaya uyulacaktır: (1) Kendi isteği ile işten ayrılmak isteyenler. (2) Emekliliğini kazanmış olanlar. (3) Deneme süresini doldurmamış olanlar. (4) Verimlilikleri düşük olanlar. (5) Altı aydan az kıdemi olanlar. (6) Sicillerinde ceza bulunanlar. İşyerinde çalışan temsilciler, işe giriş tarihlerine bakılmaksızın en son işten çıkarılacak işçiler olacaktır.”

(19 No.lu TİS, **Teksif – Yeşim Tekstil**, 1.1.2008-31.7.2010) M.27: “İşveren işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak amacıyla toplu olarak işçi çıkarmak istediğinde, aşağıdaki esas ve sıraya göre hareket eder: (1) Deneme süresini doldurmamış işçiler; (2) Emeklilik hakkını kazanmış işçiler; (3) Verimi az ve sicili bozuk olan işçiler; (4) Diğer işçiler ile kıdem durumuna göre ilk giren son çıkar usulü uygulanır. Ancak, Sendika Yönetim Kurulu üyeleri ile Sendika Temsilcileri, en kıdemli işçi sayılırlar ve işyeri tamamen kapanmadıkça toplu işten çıkarma işlemine tabi tutulamazlar (Bir daireden en fazla 3 kişiyi aşmamak kaydıyla).”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.26: “İşveren işten çıkaracağı işçilerin belirlenmesinde önce gönüllüleri, emekli olarak işyerinde çalışanları, emekliliğe hak kazanmış çalışanları, yaşı bekleyerek emeklilik koşullarını kazanmış olanlardan ayrılmak isteyenleri, işyerinde aynı bölümde çalışanlardan en az kıdemi olanları, son olarak bir evde iki kişi çalışıyor ise onlardan işyerinde çalışanı, karı-koca birlikte çalışıyorlarsa onlardan kendi tercihlerine göre çıkmak isteyenleri dikkate alacaktır.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.40: “Emekliliğine 5 yıl kalanlar tensikata tabi tutulmaz.”

166.Gözaltı, Tutukluluk ve Hükümlülük

İşçilerin önemli sorunlarından biri, gözaltı, tutukluluk ve hükümlülük durumunda iş güvencesidir.

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının ihbar sürelerini aşması durumunda işverenin işçiyi yalnızca kıdem tazminatını ödeyerek geçerli nedenle işten çıkarma hakkı doğmaktadır. Örneğin, işyerinde 1 yıldır çalışmakta olan bir işçinin 4 haftadan uzunca bir süre tutuklu kalması, işten çıkarılması için geçerli neden kabul edilmektedir. Kanun, işçinin suçsuzluğunun kanıtlanması durumunda bile işçiye işe geri dönme hakkı tanımamaktadır. Ayrıca, işçinin gözaltına alındığı veya tutuklandığı süreler için işçiye bir ücret ödenmesi de söz konusu değildir.

Toplu iş sözleşmelerinin bir bölümünde bu konuda işçi lehine önemli düzenlemeler yer almaktadır.

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko Meşrubat**, 1.2.2017-31.1.2019) M.33: “(1) İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 30 günü aştığı takdirde, hizmet akdi münfesihi sayılır. 30 güne kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir. (2) Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresince ücretsiz izinli addedilir. Ancak gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin hizmet akitleri münfesihi sayılır. (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 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar. (4) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenler bir hafta içinde başvurmaları halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. (5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden, (a) 6 ay ve daha az ceza alan, (b) 6 aydan fazla ceza alıp cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılmaları işverenin takdiri ile mümkündür. (6) Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, Kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler; cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe

alınmazlar. (7) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla, (a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde, (b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde, başvurmaları halinde eski işlerine alınır. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.31: “(1) Gözaltına alınan işçiler, belgelemek koşuluyla gözaltında tutulduğu sürenin ilk 48 saatinde ücretli, bundan sonraki kısımda ücretsiz izinli sayılırlar. (2) İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı takdirde, tutuklama tarihinden itibaren 1 yıla kadar ücretsiz izinli sayılır. Bu süre içinde tahliye olan işçi, tahliyesinden itibaren 3 ay içinde başvurması halinde eski işine başlatılır. Tutukluluğun 1 yılı aşması halinde iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır. Ancak, tutukluluğun kovuşturmayaya yer olmadığı, son soruşturmanın açılmasına gerek olmadığı, beraat kararı verilmesi, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması, hallerinden biri ile fesihden sonra 3 yıl içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren 3 ay içinde işine dönmeyi talep etmesi durumunda emsallerinin hakları ile işe alınır. Bir yılın tamamlanmasından sonra yapılan başvuru halinde, boş kadro varsa işe alınır.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.7: “Üye işçilerin sendikal nedenlerle gözetim altına alınması ya da tutuklanması halinde işçi dört ay boyunca ücretli izinli sayılır. Tutukluluğunun dört ayı aşması halinde işçi 10 ay daha ücretsiz izinli sayılır ve bu süre içerisinde hizmet akdi feshedilemez. Üye işçilerin sair hallerde –yüz kızartıcı suçlar hariç olmak üzere- gözetim altına alınması veya tutuklanması durumunda işçi 4 ay boyunca ücretli izinli sayılır. Tutukluluğunun 4 ayı aşması halinde işçi 10 ay daha ücretsiz izinli sayılır ve bu süre içerisinde hizmet akti feshedilemez. Bu durumda bildirim sürelerini aşan kısım için söz konusu olan ücret yeni işe giren işçi ücreti olup, bu süreler için ikramiye ödenmez ve bu süreler kıdem tazminatı hesabında nazara alınmaz. Ancak, üye işçinin suçsuzluğunun yargı kararıyla tevsik edilmesi halinde bu süreler içinde hak etmiş olduğu tüm hakları, ikinci fıkradaki sınırlarla bağlı kalınmaksızın işverence ödenir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.29: “Çalışma yaşamına ilişkin herhangi bir suçtan gözaltına alınan veya tutuklanan işçilere bu süre içinde aylık ücretlerinin üçte ikisi ödenir. Sözleşmenin öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan yararlanmaya devam ederler. Çalışma yaşamına ilişkin herhangi bir suçtan dolayı gözaltına alınan veya tutuklanan işçilerden yargılamanın men’ine veya beraatine karar verilenler, haklarındaki kovuşturma hükmünden evvela genel af ile kaldırılanlar bu hükümlerin kesinleşmesi üzerine ve kararın işverene ibrazı ile aylıklarından kesilmiş olan üçte bir ücreti geri almaya hak kazanırlar. (...) Herhangi bir nedenle (yüz kızartıcı suçlar hariç) tutuklanan işçilere 3 aya kadar olan tutukluluk süresince aylık ücretlerinin üçte ikisi ödenir. Bu süre sonunda bu işçilerin iş akitleri askıya alınır.”

(64 No.lu TİS, **Şeker-İş – Şeker San.İşveren**, 1.2.2015-31.1.2017) M.12: “Tutukluluk, Gözetim Altına Alınma ve Mahkumiyet: 1) İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluluğun ihbarla ilgili süresi 4 haftaya kadar olan işçilerden 30 günü, ihbarla ilgili süresi 6 hafta olanlarda 6 haftayı, 8 hafta olan işçilerde 8 haftayı doldurduğu (aştığı) takdirde, iş sözleşmesi münfesiş sayılır. 2) Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresindeki ücretleri ödenmez. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin iş sözleşmeleri münfesiş sayılır. 3) Tutukluluğun: a) Kovuşturmayaya yer olmadığı, b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı, c) Beraat kararı verilmesi, d) Kamu davasının düşmesi, ortadan kalkması veya hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesi nedenlerinden biriyle son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmesi halinde, işveren tarafından emsallerinin haklarıyla işe alınır. 4) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken tahliye edilenler, on beş gün içinde başvurması halinde, işveren tarafından tekrar işe alınırlar. 5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken; a) Altı ay veya daha az ceza alan

(Kastın dışında meydana gelen taksirli trafik suçlarında süre aranmaz), b) Altı aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle altı aydan fazla ceza aldığı halde altı aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılmaları işverenin takdiriyle mümkündür. 6) Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir suretle tekrar işe alınamazlar. 7) İşverene ait her hangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinaları operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde; a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde, b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde, başvuruları halinde, boş kadro varsa başvurma tarihlerinde, boş kadro yoksa açıldığında eski hakları ile işveren vekilince işe alınırlar. c) Bu işçilerden hüküm giyenlerin sebep oldukları kazada hükme esas suç oranları % 50 ve daha aşağı olması halinde tutuklu oldukları günler içinde çıplak ücretleri Yönetim Kurulu kararıyla ödenir.”

(69 No.lu TİS, **TÜMTİS-Bursa Nakliyat**, 1.6.2017-31.5.2019) M.7: “Üye işçinin gözetim altına alınması ya da tutuklanması halinde işçi 4 ay boyunca ücretli izinli sayılır. Tutukluluğun 4 ayı aşması halinde işçi 10 ay daha ücretsiz izinli sayılır ve bu süre içerisinde hizmet akdi feshedilemez. Ancak işçinin işbu maddeden yararlanabilmesi için tutukluluğa neden olan olayın yüz kızartıcı suçlardan olmaması şarttır.”

167.İstirahat Süresince İş Güvencesi

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.27: “İşçinin hastalık ve istirahat süresi bitip işbaşı yapmadan önce iş sözleşmesi feshedilemez. Hastalık sebebiyle iş sözleşmesinin feshinde, toplu iş sözleşmesinde kabul edilen kıdem tazminatı ile birlikte ihbar tazminatı da ödenir.”

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.36: “İşçinin hastalık ve istirahat süresi bitip işbaşı yapmadan önce hizmet akdi feshedilemez. Ancak istirahat süresi 270 günü aştığı takdirde işveren akdin feshinde serbesttir.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.33: “Nedeni söz konusu edilmeksizin; geçici iş göremezlik süresinin devam ettiği, yetkili sağlık ünitelerinin belgeleriyle saptanan işçinin hizmet akdi feshedilemez.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.7: “İşveren; 4857 sayılı İş Yasasının 25. madde 1. bendinde söz konusu edilen sağlık hallerinde, 5510 sayılı yasaya göre, geçici iş göremezliğin 18 ay devamınca, işçinin hizmet akdini fesh etmez.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.21: “İşçinin hastalık ve istirahat süresi bitip işbaşı yapmadan önce iş akdi feshedilemez. Hastalık sebebi ile iş akdinin feshinde toplu iş sözleşmesinde kabul edilen kıdem tazminatı ile birlikte ihbar tazminatı da ödenir.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.51: “İşçinin hastalık, gebelik, doğum, iş kazası gibi nedenlerle Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kuruluşlarından ve SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından aldığı rapor (18 ayı geçmemek şartıyla) süresince iş sözleşmesi İş Kanunu Madde 17 gereğince feshedilemez.”

(50 No.lu TİS, **TÜMTİS – UPS**, 1.8.2016 – 31.12.2018) M.22: “İşçilerin iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurullarından aldığı 18 ayı geçmeyen rapor süresince iş akdi fesih edilemez. Ancak diğer durumlarda işçi rapor almayı alışkanlık haline getirmişse bu durumda işçinin açık suistimali görülür ise disiplin kuruluna sevk edilir.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.14: “İşçinin iş akdi hastalığı sebebiyle 1.1.2002 tarihinden itibaren aynı işyerinde almış olduğu tüm istirahat süreleri toplanarak 18 ay müddetle feshedilemez. Altı ayı aşmış istirahat sürelerinde ikramiye ödenmez. Hastalık süresi 18 ayı aştığı takdirde, İşveren TİS'den ve yasadan doğan alacaklarını (haklarını) peşin vererek işçinin hizmet akdini feshedebilir. Bu süre içerisinde sağlığına kavuşamayan işçi dilerse istifa edebilir. Bu durumda İşveren yine aynı şekilde tüm haklarını nakden peşin olarak öder.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.21: “İşçilerin, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle istirahatli oldukları sürece hizmet sözleşmelerine son verilemez. (...) İş kazası ve meslek hastalığı nedenleri ile malul olan işçiler, malulen emekliliklerine kadar işyerinde durumlarına uygun bir işte çalıştırılırlar.”

(32 No.lu TİS, **Toleyis – Turkish Do & Co**, 1.10.2016-30.9.2019) M.35: “Hastalığın devamı süresince işçinin 12 ay süre ile iş akdi feshedilemez.”

(27 No.lu TİS, **Ağaç-İş – Adel Kalemcilik**, 1.9.2016-31.8.2018) M.29: “İşçinin iş kazası nedeniyle raporlu olması halinde iş akdi fesh edilemez. Yukarıda belirtilen süreler içerisinde ikramiye dahil tüm sosyal haklar çalışılmış gibi kendilerine ödenir.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.39: “İşveren mevzuat hükümlerine göre, sendikalı işçilerin hekimlerce verilen istirahatleri devam ederken iş sözleşmesini feshedemez.”

(69 No.lu TİS, **TÜMTİS-Bursa Nakliyat**, 1.6.2017-31.5.2019) M.14: “İşçinin iş akdi hastalığı 18 ay müddetle fesh edilemez. Hastalığı devam ettiği sürece üye, ücretli izinli sayılır. Hastalık süresi 18 ayı aştığı takdirde işveren, TİS’den ve yasadan doğan alacaklarını (haklarını) peşin vererek işçinin hizmet akdini feshedebilir. Bu süre içerisinde sağlığına kavuşmayan işçi dilerse istifa edebilir. Bu durumda işveren, yine aynı şekilde tüm haklarını nakden ve peşin olarak öder.”

168.Deneme Süresi

4857 sayılı İş Kanununa göre deneme süresi 2 aydır; ancak bu süre toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabilir. Toplu iş sözleşmelerinde deneme süresine ilişkin bir hükmün bulunmaması, yasal 2 aylık sürenin uygulanacağı anlamına gelmektedir.

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan**, 1.1.2017-31.12.2018) M.24: “Devamlı kadro için işe yeni alınan işçinin deneme süresi 2 aydır.”

(7 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Evyap**, 1.12.2016-31.12.2018) M.20: “İşe yeni giren vasıflı veya vasıfsız işçinin deneme süresi 4 aydır.”

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.17: “İşe yeni alınan işçiler 4 aylık deneme süresine tabi tutulurlar.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.10: “Deneme süresi bir aydır.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.19: Deneme süresi üç ay.

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.11: “Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile işe başlayan işçilerin deneme süresi 3 aydır.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.16: “İşe yeni alınan işçilerin deneme süresi 4 (dört) aydır. Deneme süresi içinde toplu iş sözleşmesi uygulanmaz.”

(27 No.lu TİS, **Ağaç-İş – Adel Kalemcilik**, 1.9.2016-31.8.2018) M.32: “Belirsiz süreli iş akdi ile hizmete alınan vasıfsız işçilerin deneme süresi 2 aydır. Vasıflı işçilerin deneme süresi 4 aydır.”

(31 No.lu TİS, **Tez Koop-İş – Carrefoursa**, 1.1.2012-31.12.2014) M.20: “Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi dört ay”dır.

(41 No.lu TİS, **Çimse-İş – Çimento İşveren**, 1.1.2013-31.12.2015) M.25: “İşe yeni alınan işçiler iki ay süre ile o işte denemeye tabi tutulurlar. Ancak, vasıflı işçilikler ile özel ihtisas veya teknik bilgi gerektiren işçiliklerde deneme süresi 4 aya kadar uzatılabilir. Taraflar bu müddet içinde iş sözleşmelerini ihbarsız feshedebilirler. Bu toplu iş sözleşmesi hükümleri deneme süresi içinde bulunan işçilere uygulanmaz.”

(43 No.lu TİS, **Çelik-İş – MMK Metalurji (MESS)**, 1.1.2015-31.8.2017) M.34: “İşyerine yeni alınacak işçiler için deneme süresi en çok dört aydır. Deneme süresi sonunda durumu kendisine yazılı olarak bildirilir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.22: “İşe yeni başlayan (...) işçiler, 1 aylık deneme süresine tabi tutulurlar.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.21: “İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren 1 aylık deneme süresine tabi tutulurlar.”

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.12: “Sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe alınan Sendika üyeleri için deneme süresi dört aydır.”

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.20: “İlk defa işe alınan işçi, dört aylık deneme süresine tabi tutulur.”

(54 No.lu TİS, **Kristal-İş – Duravit Yapı**, 1.1.2017-31.12.2018) M.16: “İşyerinde deneme süresi en çok 3 aydır.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.14: “Deneme süresi, işçilerin vasıflı vasıfsız durumuna bakılmaksızın 4 aydır.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.19: “İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren 1 aylık deneme süresine tabi tutulurlar.”

(68 No.lu TİS, **Petrol-İş – BOTAŞ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.23: “İşe yeni alınan işçiler iki aya kadar deneme süresine tabidirler. Ancak işverence ihtiyaç duyulan bazı hallerde bu süre üç ay olarak kullanılabilir.”

169.Çıkarılan İşçinin Geri Alınması

(71 No.lu TİS, **DERİTEKS-Deri İşveren**, 1.3.2016-28.2.2019) M.8: “(a) İşverenler, 4857 sayılı Yasanın 17. Maddesinde belirtilen şartlara uyararak, işine son verdiği veya 24. Maddesinin 3. Bendi gereğince, iş akdini fesh eden işçilerin yerine çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz. Bu süre içinde aynı nitelikte iş için yeniden işçi almak isteyen işveren, durumu uygun araçlarla yayınlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile bildirir. Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmamayanların bu hakkı düşer. (b) 25. Maddenin birinci bendinin (b) fıkrası ve 3. Bentleri gereğince, işten çıkarılan işçiler bakımından da, 6 aylık süre içinde işten çıkartmayı gerektiren sebepler ortadan kalkmışsa, birinci fıkra hükümleri uygulanır. (c) (a) ve (b) fıkralarındaki şartlara uymayan işveren 6 ay içinde çıkardığı işçinin yerine başka işçi alırsa, çıkarmış olduğu işçiye ayrılmış olduğu tarihteki ücreti üzerinden 6 aylık hizmeti olan işçiye 50 günlük, 6 aydan fazla hizmeti olan işçiye 65 günlük çıplak ücretini ödemeyi kabul eder.”

170.İhtiyat Askerliği Süresince İş Güvencesi ve Ücretin Ödenmesi

İşçilerin muvazzaf askerlik dışında kısa sürelerle silah altına alınmaları veya başka bir kamu görevine çağrılmaları da söz konusudur. Toplu iş sözleşmelerine konan hükümlerle, işçinin bu geçici sürede gelir kaybına uğramamasına çalışılır.

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.32: “Muvazzaf askerlik hizmeti dışında Milli Savunma Bakanlığı kararına istinaden silah altına alınan işçilerin ücretleri, 90 günü aşmamak üzere ödenir. Ancak eşi veya çocukları herhangi bir yerde çalışıyorsa ücretlerinin yarısı 90 gün ile sınırlı olarak ödenir.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.46: “İşçinin, muvazzaf askerlik hizmeti dışında, talim görme, manevraya katılım gibi sebeplerle silah altına alındığı ahvalde, bu süre için kendisine ücretinin yarısı ödenir. Şu kadar ki, işçiye ücretinin yarısının verileceği, silah altında bulunduğu süre 90 günden fazla olamaz.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.18: “Muvazzaflık hizmeti dışında herhangi bir sebeple silah altına alınmış işçilere 90 günü aşmamak ve Bakanlar Kurulu kararındaki müddetle mukayyet olmak üzere ücreti ve diğer hakları tam olarak ödenir.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.27: “Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan ya da herhangi bir yasadan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi, işinden ayrıldığı günden itibaren 3 ay askıda kalır. 1 yıldan çok çalışmaya karşılık, her fazla yıl için ayrıca 4 gün eklenir. İş sözleşmesinin askıda kaldığı bu süre içinde; işçiye ücretinin ¾’ü ödenir. Askeri manevra ya da yasal çalışma ödevi sonunda işine dönen işçi, geriye kalan ¼ istihkakını da alır.”

171.Askerlik Dönüşü İşe Alınma

Askere giden işçi, eğer gerekli koşullar yerine gelmişse, kıdem tazminatını alır. Ancak bazı toplu iş sözleşmelerinde, muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle işyerinden ayrılanların askerlik sonrasında işe geri dönüşü güvence altına alınmıştır.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.31: “(a) Muvazzaf askerlik sebebiyle askere alınan işçiler, (kıdem tazminatı almak suretiyle hizmet sözleşmesi feshedilenler hariç) askerlik görevlerinin sona erdiği tarihten itibaren 3 ay içerisinde eski işlerine dönmek için başvurdukları takdirde, işveren kendilerini müracaat tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde işe almak zorundadır. İşçinin eski işinde boş kadro olmaması halinde benzer işe veya herhangi bir işe almayı işveren kabul eder. İşçi benzer işi veya işverenin göstereceği herhangi bir işi kabul etmezse, kanuni hakları saklı kalmak kaydıyla işe alınma hakkı düşer. (b) Bu işçiler, askerlik sebebiyle işyerindeki eski işlerinden ayrılmamış olsalardı ücretleri, toplu sözleşmelerle ve işçinin tümüne uygulanan zamlarla hangi seviyeye gelecekte, o ücretle işe başlarlar. Kıdem tazminatı ödemek gerekiyorsa, bu ölçülerde hesaplanarak ödenir.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.46: “Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girişini takiben, sendika üyesi olan işçilerin, askerlik görevlerinin yapılması için iş akdini feshedenlere, sözleşme gereğince, dilekçe ile başvuruları halinde, kıdem tazminatı ödenir. Bunlar, askerlik görevlerinin bittiği tarihten itibaren 2 ay içinde, işverene başvurdukları takdirde, işi boş alanlar eski işlerine, eski işleri boş olmayanlar, onayları alınarak, eski işlerine benzer bir işe tercihen alınırlar.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.27: “Muvazzaf askerlik ödevini yapmak üzere, kıdem tazminatını almadan işinden ayrılan işçilerden askerlik ödevinin bitiminden itibaren 3 ay içinde işe dönmek üzere başvuranlar, o andaki haklarla eski işlerine başlatılırlar; başlatılmayanlar ise, yine o anki haklarla kıdem tazminatlarını alırlar ve hizmet akitleri feshedilir.”

(16 No.lu TİS, **Demiryol-İş – T.C.D.D.** 1.3.2011-28.2.2013) M.22: “Askerlik ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler ödevinin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde, o andaki şartlarla ayrılış tarihindeki ücret derecesinden tekrar işe alınır.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.30: “Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden, bu ödevin sona ermesinden itibaren en geç iki ay içinde işe girmek için başvuranlar; (a) Eski pozisyonu boş ise eski pozisyonuna, (b) Eski pozisyonu boş değil ise eski pozisyonuna uygun boş bulunan başka bir yerde başka bir pozisyona öncelikle alınır.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.15: “Muvazzaf askerlik hizmeti yaptıktan sonra 1 ay içinde işine dönmek isteyen işçi (kıdem tazminatını almamış ise) ayrıldığı derece ve müktesep haklarına ek olarak işbu sözleşme ile sağlanan haklardan yararlandırılarak eski yerine veya eski işine uygun başka bir işe alınır.”

(27 No.lu TİS, **Ağaç-İş – Adel Kalemcilik**, 1.9.2016-31.8.2018) M.36: “Muvazzaf askerlik hizmetine giden işçi şayet kıdem tazminatı almamış ise askerlik dönüşü işe girmek için müracaat ettiği takdirde askere gittiği tarihteki son saat ücreti ile işe başlatılır.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.23: “Muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere kıdem tazminatını almadan işinden ayrılan işçiler askerlik süresince ücretsiz izinli sayılırlar.”

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.23: “Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.”

172.İşverenin İşçiyi Emekliye Ayırma Yetkisi

(65 No.lu TİS, **Petrol-İş – TÜPRAŞ**, 1.1.2015-31.12.2016) M.12: “A) Emeklilik Ayrılması: 1. 5510 sayılı Yasaya göre emeklilik aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılmak isteyen işçiler başka bir sebep göstermeksizin işten ayrılabilirler. 2. Sosyal Güvenlik Kurumundan maluliyet, toptan ödeme veya emeklilik aylığı bağlamasına hak kazanan ve bu hususu belgelendiren işçiye talebi üzerine, bu sözleşmede tespit edilen kıdem tazminatı esasları üzerinden kıdem tazminatı hesap edilerek ödemede bulunulur. Sosyal Güvenlik Kurumundan emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanan 55 yaşını yılın ilk 6 ayında dolduran işçilerin iş akitleri aynı yılın Temmuz ayında, 55 yaşını yılın 2. 6 ayında dolduran işçilerin iş akitleri ise müteakip yılın Ocak ayında işverence kıdem ve ihbar tazminatları peşin ve nakdi ödenmek kaydıyla feshedilebilir. İş akdi emeklilik sebebiyle feshedilen işçilerin emekliliğe hak kazanmamış olmalarının anlaşılması halinde bu durumda olanlar derhal işe alınarak emeklilik hakkını kazanıncaya kadar çalışmaları sağlanır.”

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.15: “Yaş haddi veya çalışma yılı açısından normal emeklilik hakkını kazananlar, emeklilik hakkını kazandıkları tarihten itibaren emekliye sevk edilebilirler.”

(76 No.lu TİS, **Petrol-İş-TPAO**, 1.1.2015-31.12.2016) M.71: “Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanan 55 yaşını yılın ilk 6 ayında dolduran işçilerin iş sözleşmeleri aynı yılın Temmuz ayında, 55 yaşını 2. 6 ayında dolduran işçilerin iş sözleşmeleri ise bir sonraki yılın Ocak ayında, işverence kıdem ve ihbar tazminatları peşin ve nakdî ödenmek kaydıyla feshedilebilir. İş sözleşmesi emeklilik sebebi ile feshedilen işçilerin emekliliğe hak kazanmamış olmalarının anlaşılması halinde; bu durumda olanlar, derhal işe alınarak emeklilik hakkını kazanıncaya kadar çalışmaları sağlanır. İş sözleşmesi malûliyet sebebi ile feshedildikten sonra işçinin, Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan “yeniden çalışabilir” raporu alması halinde de işçinin emeklilik hakkını kazanması için çalışması gerektiği ortaya çıkarsa, işçi işe alınarak emeklilik hakkını kazanıncaya kadar çalıştırılır.”

173.Mobbing

(65 No.lu TİS, **Petrol-İş – TÜPRAŞ**, 1.1.2015-31.12.2016) EK M.2: “Mobbing (İşçinin Kişiliğinin Korunması): İşveren işyerinde, insan haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği ile iş barışının temini için; kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkabilecek durumların önlenmesi için eğitim dahil tüm çalışmaları yapar.”

174.İşyerinde Ölen İşçinin Yerine Yakınının İşe Alınması

Bazı toplu iş sözleşmelerinde, işyerinde ölen işçinin yakınının işe alınması öngörülmektedir.

(19 No.lu TİS, **Teksif – Yeşim Tekstil**, 1.1.2008-31.7.2010) M.17: “İş kazasında ölen üyenin en yakınlarından biri işyerinde yapabileceği münhal bir işe alınır.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.30: “Şirket işyerinde çalışırken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen veya sakat kalan işçinin çocuklarından biri veya eşi, boşluk varsa ve kişinin nitelikleri aranan şartlara uygun ise işe başlatılır.”

(33 No.lu TİS, **Maden-İş – İmbat Madencilik**, 1.7.2012-30.6.2015) M.13: “İşveren, herhangi bir iş kazası sonunda ölen veya malul kalan işçinin aile efradından birisini iş şartlarına uygun olması kaydı ile işe alınmasına öncelik tanır.”

(43 No.lu TİS, **Çelik-İş – MMK Metalurji (MESS)**, 1.1.2015-31.8.2017) M.37: “İşyerine yeni işçi alımı söz konusu olduğunda işyerinde çalışmakta iken vefat eden işçilerin eş ve çocuklarından başvuranlara emsalleri arasından öncelik tanınır.”

175.İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Hastalık Nedeniyle İşten Çıkarma, Eski İş Yapamama ve İşe Geri Dönme

İşçinin bildirim süresini 6 haftadan daha fazla aşan bir süre işbaşı yapmadan istirahat alması durumunda işverenin işçinin iş sözleşmesini kıdem tazminatını ödeyerek sona erdirme yetkisi doğmaktadır. Bazı toplu iş sözleşmeleriyle bu yetki kısıtlanmakta, çalışma yeteneğini belirli bir ölçüde yitiren işçinin kendisine uygun bir işte çalışması sağlanmaktadır.

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.51: “İşyerinde çalışmakta iken; iş kazası, meslek hastalığı nedeniyle, esas işini ifa edemez bir duruma gelen işçisine işveren, işçinin müracaatından itibaren 10 işgünü içinde, işyerinde veya diğer işyerlerinde sağlık durumuna uygun bir iş verir. Bu gibi hallerde, işveren işçinin isteğini yerine getirmediği takdirde, eski işini yapamadığı gerekçesiyle, işçinin hizmet akdi feshedilemez. İşçi, işbaşı yaptırılincaya kadar ücretli izinli sayılır.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.34: “İşyerinde çalışan işçilerden iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle çalışmakta olduğu işi yapamayacak duruma düşen üyelerin iş sözleşmeleri feshedilemez. Öncelikle çalışırken sakatlandığı işyerinde sağlık raporuna uygun bir işe verilir; uygun iş bulunmadığı takdirde rızası alınmak suretiyle varsa başka bir işyerindeki uygun bir işe nakledilebilir. Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan sürekli işgöremezlik gelirine hak kazanmaları halinde bu miktar ücretinden düşülür. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı öncesi yaptığı işi yapmaya devam ettirilenlerin ücretinden düşülme yapılmaz. Ancak, işçinin durumuna uygun iş bulunmaması halinde İş Kanununun 17nci maddesine göre ihbar süresine ait ücreti peşin ödenmek suretiyle iş sözleşmesi feshedilir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.32: “İşyerinde çalışmakta iken Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşmalı sağlık kuruluşlarından hakkında hafif işlerde çalışabilir raporu tanzim edilmiş olan işçiler, işyerinde hafif bir işe 15 gün içinde nakledilirler. Bu nakil nedeniyle ücretlerinde herhangi bir indirim yapılmaz.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.27: “İşyerinde çalışırken meslekte kazanma gücünü % 10’u aşan bir oranda kaybeden işçilerden Sağlık Bakanlığı’na bağlı veya SGK ile anlaşmalı tam teşekküllü bir hastaneden heyet raporu istenir. Bu raporu alanlara ücretlerinden indirim yapılmaksızın durumlarına uygun bir iş verilir. İşçi verilen işi kabul etmek zorundadır. Kabul etmediği takdirde yasal kıdem tazminatı ödenmek suretiyle iş sözleşmesi sona erdirilir.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.53: “İşyerinde çalışmakta iken, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle, ayrıca; iş kazası ve meslek hastalığı dışında herhangi bir sebeple meslek hastalıkları hastanesi, resmi hastaneler ve yetkili sağlık kurumlarınca hakkında hafif işlerde çalışabilir raporu tanzim edilmiş olanlar işyerinde durumlarına uygun bir yere nakledilirler.

(50 No.lu TİS, **TÜMTİS – UPS**, 1.8.2016 – 31.12.2018) M.22: “İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle malul olan işçiler emekliliklerine kadar işyerinde durumuna uygun bir işte çalıştırılırlar.”

176.Yarım Gündelikle İzin

İşçinin işini mevsim koşulları nedeniyle yapamaması durumunda işçiyi koruyucu düzenlemeler de vardır.

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.62: “Mevsim şartları dolayısıyla faaliyetin durdurulduğu dönemlerde bazı işçilere asıl pozisyonlarına ilişkin görevler verilemediği takdirde, işveren veya işveren vekili tarafından yazılı olarak pozisyonlarına veya yeteneklerine uygun görevler teklif edilir. Ayrıca, başka pozisyonlarda çalışma teklifi işçi tarafından da yapılabilir. Bu suretle başka bir pozisyonda çalışma konusunda anlaşma hasıl olduğu takdirde işçinin esas pozisyonununa ilişkin istihkakı kendisine tam olarak ödenir. Faaliyet döneminin başlaması ile bu işçiler eski pozisyonlarına iade olunurlar. Yazılı olarak yapılacak bu teklifin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde asıl pozisyonlarına ilişkin görevler

verilmeyen işçileri işveren veya işveren vekili yarım gündelikle en çok 4 aya kadar izinli sayabilir. İzine ayrılan işçi izin süresi sonunda görevine dönmediği takdirde istifa etmiş sayılır.”

177. Disiplin Kurulu ve Disiplin Cezaları

Toplu iş sözleşmesi uygulanan birçok işyerinde disiplin kurulları vardır. Disiplin kurullarının birkaç istisna dışında tümünde işçi ve işveren tarafları eşit sayıyla temsil edilir, ancak oyların eşitliği durumunda kurul başkanlığını yapan işveren temsilcisinin oyu çift sayılır. Ancak buna rağmen işçinin cezalandırma süresinin tümüyle işverenin yetkisine bırakılmaması ve bir görüşme süzgecinden geçirilmesi, işçi haklarının korunabilmesi açısından önemlidir. Disiplin kurulunun çalışmalarını tamamlayan ceza cetvelleri vardır. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan bu disiplin hükümlerinin bir bölümü, işçinin bazı hataları nedeniyle işten çıkarılmasına ilişkin kanun hükümlerini işçi lehine düzeltmektedir. Buna karşılık, bazı hükümler, kanunda yer alan olumsuzlukları daha da pekiştirmektedir.

(9 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Eti Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.74: “Disiplin Kurulu işverenin seçeceği 2 ve sendikanın işyerinden seçeceği 2 olmak üzere 4 kişiden oluşur. Disiplin Kurulu toplantılarının gün ve saatleri kurul üyelerine yazılı olarak bildirilir. Asil üyeler bulunmadığı takdirde yedek üyeler kurula katılırlar. Yapılan bildirimde rağmen asıl ve yedek üyelerden herhangi bir toplantıya katılmazsa, her türlü delilleri toplar ve kural olarak tarafları ve sanık işçiyi dinleyerek savunmasını alır. Kararlar 3 işgünü içinde toplantıya katılanların çoğunluğu ile verilir. Üyelerin eşitliğinde başkanın oy üstünlüğü vardır. Kararlara karşı kanun yolları açıktır. İşveren kurulun verdiği kararları ağırlaştıramaz. Yeni cezalar ortaya çıkaramaz. Ancak dilediği takdirde cezayı hafifletmek veya tamamen kaldırma hakkına sahiptir. Disiplin Kurulu kararını onaylayıncaya kadar üyenin hizmet akdi devam eder ve ücreti ödenir. Kurul kararları 6 işgünü içinde uygulanır. Uygulanmadığı takdirde verilen karar hükümsüz sayılır. Karar örneği sendikaya ve işçiye verilir. Yasaklara uymama halinde uygulanacak cezalar aşağıda (a) (b) (c) imgeleri ile gösterilmiştir. (a) İhtar, (b) azami 2 yevmiyeye kadar para cezası, (c) ihraç. Ancak, 4857 sayılı İş Kanununun 25/II ve 6356 sayılı Kanunun 58. ve 70. maddelerine ilişkin hallerde işveren disiplin kurulundan geçirmeden hizmet akdini feshetme yetkisine sahiptir.”

(46 No.lu TİS, **Birleşik Metal – MESS Grup**, 1.9.2017-31.8.2019) M.25: “Kararlar oyların çokluğu ile alınır. Oyların eşit olması halinde başkanın oyu kararı tayin eder. İşten çıkarma cezalarını gerektiren olayların görüşüldüğü toplantılarda başkanın oyu tek olup, kurulun varacağı sonuçlar gerekçeli olarak Genel Müdür veya yetkili işveren vekiline tevdi edilir. Nihai karar, kurulun gerekçeli kararından da yararlanılarak, işveren yerine Genel Müdür veya Kurulda göreve katılmamış yetkili işveren vekili tarafından verilir.”

(50 No.lu TİS, **TÜMTİS – UPS**, 1.8.2016 – 31.12.2018) M.56: “İstanbul’da bir tane Merkez Disiplin Kurulu (MDK) kurulur. (...) Merkez Disiplin Kurulunda dönüşümlü başkanlık sisteminde sendika üyelerinden sadece sendika başkanı Sn.Kenan Öztürk başkanlık eder. Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde kurul başkanının oyu 2 oy sayılır.”

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.49: “Disiplin Kurulu, İşveren tarafından birisi başkan olmak üzere tayin edilecek 4 üye ve Sendika tarafından tayin edilecek 3 üye olmak üzere 7 kişiden oluşur.”

(57 No.lu TİS, **Hizmet-İş – İstanbul Büyükşehir**, 1.3.2016-28.2.2018) M.36: “Belediye Başkanlığı işyerlerinde disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmalar yaptırdıktan sonra karar verilmek üzere 5 kişiden oluşan disiplin kurulu kurulur. Bu kurulun iki üyesini sendika, üç üyesini; biri İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanı, biri İnsan Kaynakları Müdürlüğü elemanı olmak üzere işveren belirler.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.60: “İşveren, kurul kararı olmadan, üyelere yevmiye kesintisi ve işten çıkarma cezası veremez.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.27: “Aşağıdaki fıkralarda zikrolunan yasak fiilleri işleyenlerin hizmetlerine ihbarsız ve tazminatsız olarak son verilir: (...) (e) İşyerine her nevi silah ve kanunen yasak olan yaralayıcı bir alet getirmek, bunları taşımak

veya kullanmak. (...) (g) İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak. (...) (i) Görülen lüzum üzerine yaptırılan ani yoklamalardan veya mutad yoklamalardan kaçınmak. (...) (n) İşin emniyetini ve verilen talimata göre dikkat ve nezaketi müstelzim olan ve işyerinin her türlü emniyeti ile ilgili işlerde uyumak. (o) Para cezasını gerektiren hareketi 6 ay içinde tekrarlamak, başkasına ait bir işe başlama kartını basmak ve imzasını atmak. (p) İzin almaksızın işyeri ile alakası olmayan kimseleri işyerine sokmak.”

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.81: “Disiplin soruşturmasını gerektiren fiilden zarar gördüğünü iddia eden işveren veya vekilinin, olayı veya fiili öğrendikleri tarihten itibaren 15 gün içinde disiplin soruşturması açılır. Aksi takdirde soruşturma akim kalır ve işçiye ceza verilemez. Ayrıca soruşturma açıldıktan sonra 45 gün içinde Disiplin Kurulu’na getirilmeyen soruşturmalar da akim kalır ve işçiye ceza verilemez. Disiplin bozan fiili öğrenen ilgili amirlik, en geç 15 gün içinde gerekli soruşturma belgelerini hazırlayarak işçiyi Disiplin Kurulu’na sevke yetkili makama verir. (...) Disiplini bozan bir fiilden dolayı ceza alan işçi, cezanın kendisine tebliğinden itibaren 1 yıl içinde aynı fiili tekrar işlerse, Ceza Cetvelinde o fiil için belirlenen ceza kategorisindeki cezalar sırası ile uygulanır.” İşten çıkarma öngörülen davranışlar arasına şunlar eklenmiştir: “İşyerinde kumar oynamak ya da oynatmak.” “Yüz kızartıcı suç işlemek, rüşvet almak ya da vermek veya bunlara teşebbüs etmek.”

(19 No.lu TİS, **Teksif – Yeşim Tekstil**, 1.1.2008-31.7.2010) M.59: İşten çıkarma cezası: “Fabrikadan çıkarken veya icabı halinde girerken yoklatmaktan kaçmak.” “Sigara içmek (sigara yemekhanede üyelere tahsis edilen ve işveren tarafından sigara içilmesinde mahzur görülmediği bildirilen ve şimdiye kadar içilmekte olan yerlerde içilir. Ancak, ustalar ve şefler kendi bürolarında sigara içebilir).”

(23 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – ÇAYKUR**, 1.1.2007-31.12.2008) M.79: “İşten çıkarılmayı gerektiren haller: (...) İşyerine her nevi silah veya kanunen yasak olan yaralayıcı bir alet getirmek, bunları taşımak veya kullanmak. (...) İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak. (...) İşyerinde herhangi bir işi sabote etmek. (...) Kendisine ait olmayan kartı kasten alıp çalıştığı yerdeki levhaya asmak veya başkasına ait kartı basmak. (...) İşin ehemmiyetine ve verilen talimata göre daimi dikkat ve nezareti gerektiren veya işyerinin her türlü emniyeti ile ilgili işlerde uyumak. Para cezasını gerektiren aynı hareketi üç sene içerisinde tekrarlamak. Diğer işçilerin veya kamuoyunun infialine sebep olacak nitelikte olarak, işyerinde ahlak ve adaba aykırı harekette bulunmak.”

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.133: “İşyerine 7 gün süre ile gelmeyen ve gelmemiş sebepleri hakkında herhangi bir bilgi alınmayan işçi işini terk etmiş, işçinin iş sözleşmesi bildirimsiz ve tazminatsız fesh olunmuş sayılır.”

(33 No.lu TİS, **Maden-İş – İmbat Madencilik**, 1.7.2012-30.6.2015) M.26: “İşçi, işyerinde kastı, ihmali veya dikkatsizliği sebebi ile meydana getirdiği zarardan mesuldür. Her işçi kendisine işi dolayısıyla verilen alet ve edevatı, çalıştırdığı makineleri, ham ve yarı mamul maddeleri iyi kullanmak, verilen işi ile ilgili her işi hatasız vaktinde ve istenilen şekilde yapmakla mükelleftir. Kasıt, ihmal veya dikkatsizliği sebebiyle bunları hasara uğratan, kötü kullanan veya israf eden işçinin meydana getirdiği zararın tazminini işveren işçiden talep edebilir. Bu zarar işçinin 10 günlük ücret tutarını aştığı takdirde işveren başka bir karar gerekmeden işçinin iş sözleşmesini fesih edebilir. Ancak işçi bu zararı kasıt veya ağır ihmali olmayan hallerde (ağır ihmal nispeti % 60 veya daha yukarı) brüt aylık ücretinin % 10’u nispetinde aylık taksitlerle ödemeyi kabul etmesi halinde işveren iş sözleşmesini feshedemez.”

(41 No.lu TİS, **Çimse-İş – Çimento İşveren**, 1.1.2013-31.12.2015) Bu toplu iş sözleşmesinde bazı hataların tekrarlanması, tazminatsız olarak işten çıkarılmayı olanaklı kılmaktadır (M.66): Kendisine verilen işten başka bir işle uğraşmak (bir yıl içinde 2 kez yaparsa); işbaşı saatinden başka bir zamanda işbaşı yapmak (2 kez); işyerine girip çıkmak için tebliğ edilen yol ve kapılardan başka yerlerden girip çıkmak (2 kez); alet, edevat, tezgah, makine, tesisat veya verilen iş üzerinde izinsiz değişiklik yapmak (2 kez); yasak olan yerlerde sigara, puro ve benzerlerini içmek veya ateş yakmak (2 kez); alet, edevat, tezgah, ekipman veya makineyi

kullanım amacı dışında kullanmak (2 kez); işinde kayıtsızlık göstermek (bir yıl içinde 4 kez yaparsa); sebepsiz şekilde işinin başından ayrılmak (4 kez); işbaşında şakalaşmak, işi aksatacak ve arkadaşlarını taciz edecek başka hareketlerde bulunmak (4 kez), kendisine ait olmayan dolap, eşya ve edevatı karıştırmak ve görevi ile ilgili olmayan yerlerde dolaşmak (4 kez).

(70 No.lu TİS, **Basisen-İşbank**, 1.4.2016-31.12.2017) M.63: "Disiplin Kurulu, İşveren Banka tarafından atanacak bir başkan ve üç üye ile Sendika tarafından atanacak üç üye olmak üzere yedi üyeden oluşur."

(71 No.lu TİS, **DERİTEKS-Deri İşveren**, 1.3.2016-28.2.2019) M.10: "Disiplin Kurulu, İşveren Sendikası'nın seçeceği 3 kişi ile Deriteks Sendikası'nın seçeceği 3 kişiden teşekkül eder. Kurulun başkanlığı, iki sendika arasında sırayla her olayda (dönemeçli) yapılır." M.11: "Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf bu çoğunluğu teşkil etmiş sayılır."

(79 No.lu TİS, **TOLEYİS-Türkiye Jokey Kulübü**, 1.12.2017-30.11.2019) M.21: "İşyerinde iki işveren temsilcisi ve iki işçi sendikası temsilcisi ile bunların müştereken seçecekleri Kurul Başkanı ile işyeri disiplin kurulu 5 kişiden teşekkül eder. (...) Başkan seçiminde anlaşma olmazsa işyeri disiplin kurulu başkanı, işverenin göstereceği beş aday, İstanbul dışındaki işyerleri için üç aday arasından işçi sendikası tarafından seçilecektir."

178.Eylem Yapma Hakkı

Bir toplu iş sözleşmesinde yer alan ilginç bir madde, işçilerin eylem hakkını güvence altına almaktadır.

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.7: "Toplu İş Sözleşmesi'nin her hangi bir maddesinin İşveren tarafından uygulanmaması durumunda Sendika üyesi işçilerin o işyerinde iş bırakma, 'çalışmama hakları' vardır. Ancak konu Uyuşmazlıkları Çözme Kurulu'nda görüşülüp karara bağlanır. İş kolundaki işçileri ortak olarak ilgilendiren sorunlar karşısında Sendika ile bağlı bulunduğu üst kuruluşun çözüm için ilan etmiş olduğu kararlarla bağlı olarak sendika üyesi işçiler uygun ve gerekli dayanışma eylemleri geliştirme haklarına sahiptir."

(69 No.lu TİS, **TÜMTİS-Bursa Nakliyat**, 1.6.2017-31.5.2019) M.7: "Toplu iş sözleşmesinin her hangi bir maddesinin işveren tarafından uygulanmaması durumunda sendika üyesi işçilerin o işyerinde iş bırakma "çalışmama hakları" vardır. İşkolundaki işçileri ortak olarak ilgilendiren sorunlar karşısında sendika ile bağlı bulunduğu üst kuruluşların çözüm için alacağı kararlara bağlı olarak sendika üyesi işçiler uygun ve gerekli dayanışma eylemleri geliştirme haklarına sahiptir."

179.30 Yevmiyeyi Aşan Hasar ve Zararda İş Güvencesi

(3 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – MEY**, 1.1.2017-31.12.2018) M.30: "İşçinin ihmal veya kusuru yüzünden kırılan veya bozulan eşyanın bedeli kendisine ödettirilir. Zararın miktarı, İşyeri Çalışma İlişkileri Komitesi aracılığı ile ve ilgilinin savunması alınmak suretiyle ilgili mevzuat hükümleri göz önünde tutularak tespit edilir. Zarar miktarının işçinin 30 günlük yevmiyesini aşması halinde, işverenin yasal haklarını kullanmak serbestisi saklı kalmak kaydıyla, fazlasının uygun taksitlerle ödenmesi hususu da İşyeri Çalışma İlişkileri Komitesi tarafından karara bağlanır."

(29 No.lu TİS, **Teksif-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.63: "Yaptığı zarar 30 günlük ücretini aştığı bu şekilde tespit edilen işçinin hizmet akdini işveren derhal feshedebilir. İşçi bu zararı derhal öder veya ödemeyi taahhüt eder ve sendika buna kefil olursa, işveren fesih hakkını kulanamaz (İşçinin ağır ihmal ve bağışlanmaz kusurlu halleri hariçtir.)"

(72 No.lu TİS, **Tekstil-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.63: "Yaptığı zarar 30 günlük ücretini aştığı bu şekilde tespit edilen işçinin hizmet akdini işveren derhal feshedebilir. İşçi bu zararı derhal öder veya ödemeyi taahhüt eder ve sendika da buna kefil olursa, işveren fesih hakkını kulanamaz (İşçinin ağır ihmal ve bağışlanmaz kusurlu halleri hariçtir.)"

(76 No.lu TİS, **Petrol-İş-TPAO**, 1.1.2015-31.12.2016) M.63: "Hasardan dolayı kusur oranına göre işçiden tahsil edilecek olan bu zarar 240 günlük brüt ücreti tutarını aştığı takdirde, işveren

işçinin iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu zararı öder veya ödemeyi taahhüt ederse, işveren iş sözleşmesini fesih hakkını kullanmayabilir.”

180.Emekliliğine Az Süre Kalan İşçilerin Güvencesi

(7 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Evyap**, 1.12.2016-31.12.2018) M.37: “İhtiyarlık sigortasından faydalanmasına en fazla 2 yıl kadar müddeti olan işçinin hizmet akdi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendika Özgürlüğünün Güvencesi başlıklı 25. maddesi gereğince feshedilemez. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 25. ve 29. maddeleri saklıdır.”

7(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.49: “İhtiyarlık sigortasından faydalanmasına en fazla bir yıl kadar müddeti olan işçinin hizmet akdi İş Kanununun 17. Maddesi gereğince feshedilemez. Fesih edildiği takdirde diğer hakları mahfuz kalmak kaydıyla, işveren işçiye toplu iş sözleşmesi madde 22’deki ihbar müddetlerini iki katı fazlasıyla öder.”

ÇALIŞMA DÜZENİ

181.Fazla Çalışma

İş Kanunu, normal koşullarda fazla çalışma yapılması konusunda işçinin onayının alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu onayın her yıl başında yeniden alınması gereklidir. Bu onay, toplu iş sözleşmeleriyle peşin olarak verilebilmektedir. Fazla çalışma yılda 270 saati geçemez. Genel tatillerde ve hafta tatilinde çalışma, fazla çalışma kabul edilmez. Fazla çalışma ücreti, haftalık normal çalışma süresinin aşılması durumunda ödenir. İşçinin isteği üzerine fazla çalışma karşılığında ücretli izin verilebilir. Toplu iş sözleşmeleriyle bu konuda önemli düzenlemeler yapılmaktadır.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.20: “İşyerinde fazla mesainin yapılacağı günler, 24 saat evvelinden işçilere duyurulur. Mazereti olan işçiler, fazla mesaiye zorlanamaz.”

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.22: “Sendika, üyelerinin fazla çalışma yapmalarına muvafakat etmiştir.” “Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığını zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında 2 saat serbest zaman olarak kullanabilir.”

(3 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – MEY**, 1.1.2017-31.12.2018) M.20: “İşverence, fazla çalışma yapılmasına gerek görülen hallerde ve genel tatil ile ulusal bayram günlerinde, fazla çalışma yaptırılacak ve tatil günlerinde çalıştırılacak işçilerin muvafakati alınır. Şu kadar ki, akit Sendika, işveren tarafından fazla çalışma yapılması gerekli görülen hallerde, o işyerinde yeteri kadar işçinin fazla çalışma yapmasını sağlamak için gayret göstermeyi üstlenir.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.26: “Günlük 7,5, haftalık 45 saatin üstünde yapılan her türlü çalışmalar fazla mesaidir. İşveren icap ettiği hallerde, normal günlerde veya resmi tatil günleri ile ulusal bayramlarda fazla çalışma yaptırabilir.”

(5 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Agthia**, 1.1.2018-31.12.2019) M.21: “Fazla mesailer işyerinde iki gün önceden ilan edilir. Fazla mesai durumunda işçinin muvafakati aranır. İşlerin aksamaması açısından yeteri kadar işçinin fazla mesaiye kalması için sendika gayret göstereceğini taahhüt eder.”

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.27: “İşçiler işverence talep edildiği takdirde yasal sınırlar içinde fazla çalışma yapılması hususunda mutabıktır. Ancak işçi fazla mesai yapılması konusunda zorlanamaz.”

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.21: “Fazla mesai hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır. Personel, işverence talep edildiği takdirde fazla çalışma yapmayı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı kabul ve taahhüt eder.”

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.23: “Fazla çalışma süresi günde 3 saati ve yılda toplam 90 iş gününü geçemez. İşyerinde gerekli olan hallerde normal iş süresinin bitiminden sonra, fazla mesai yapılması konusunda taraflar mutabıktırlar. İşveren fazla mesai

yapılacağını 24 saat evvelinden ilan eder. Ancak mazereti olan üye önceden bildirmek koşulu ile çalışmayabilir.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.12: “4857 sayılı İş Yasasının 41. madde hükmü doğrultusunda, fazla çalışma yapmak istemeyen işçi hakkında hiçbir cezai işlem yapılmaz ve bu tür çalışmaya zorlanamaz.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.19: M.20 “Normal fazla çalışmalar için, fazla çalışma yapacak üyelerin listesi, fazla çalışma uygulanmasından en az 3 gün önce işyerinde ilan tahtasına asılır. Üyenin duyurulan çalışma gününden en az 1 işgünü önce çalışmayacağını işverene bildirme hakkı saklıdır. Üyenin böyle bir başvuruda bulunmaması durumunda, listede belirtilen günde fazla çalışma için olur vermiş sayılır.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.30: “İşbu toplu iş sözleşmesinde belirlenen haftalık normal çalışma sürelerinin dışında yapılan fiili veya hukuki her türlü çalışma fazla çalışma olarak kabul edilir.”

(30 No.lu TİS, **Teksif – Uşak Tekstil İşveren**, 1.7.2008-30.6.2010) M.24: “Fazla çalışma süresi günde 3 saati ve yılda toplam 90 işgünü geçemez. Bu sınırlar içinde yapılacak fazla çalışmayı tüm üyeler önceden kabul etmiş sayılırlar. Bu süreleri aşan fazla çalışmalar için üyenin muvafakatinin alınması şarttır.”

(32 No.lu TİS, **Toleyis – Turkish Do & Co**, 1.10.2016-30.9.2019) M.20: “Evinden çağrılan personel 3 saatlik dondurulmuş fazla çalışma ücretine hak kazanır. Ancak çalışma süresi daha fazla ise fiili çalışma süresi kadar fazla çalışma ücreti alır. İşveren, evinden çağrılan personeli işyerine getirip götürür.”

(29 No.lu TİS, **Teksif – Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.24: “Fazla çalışma için İş Kanununun 41. maddesi hükmü uyarınca işçinin onayı alınır ve fazla çalışmaya bırakılacak işçilere bir gün önceden haber verilir.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.28/B: “İşyerinde fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma gerektiği takdirde öncelikle istekli olanlar fazla çalışmaya bırakılır. İstekli olarak fazla çalışacaklar kafi gelmediği takdirde fazla çalışma yapacak diğer personel işyeri sicil numarasına göre sıra ile belirlenir.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.14: “Yaptırılan her fazla mesainin ücreti % 100 zamlı olarak ödenir. Taraflar işin gereği olarak fazla mesai yapılmasını kabul ederler. Ancak her halükarda fazla mesai için işçinin olurunun alınması şarttır.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.14: “İşyerinde fazla mesainin yapılacağı günler 24 saat evvelinden işçiye duyurulur. İşçinin ilan edilen fazla mesai gününden en az 8 (sekiz) saat önce çalışmayacağını bildirme hakkı mahfuzdur.”

(20 No.lu TİS, **Oleyis – Ankara Hilton**, 1.1.2012-31.12.2014) M.23: “İşçiler fazla çalışma yapmaya yasal süreleri aşmamak koşulu ile muvafakat ederler. İşveren fazla çalışma yapılmasını istediğinde önceden planlanabilir hallerde en geç 2 gün önceden işçiye bildirimde bulunur. Önceden planlanamayan hallerde ise bu süre aranmaz.”

(41 No.lu TİS, **Çimse-İş – Çimento İşveren**, 1.1.2013-31.12.2015) M.21: “İş şartları gereği işveren işçilere fazla çalışma yaptırabilir. 6356 sayılı İş Kanununun 63. maddesi hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.56: “İşçilere önceden haber vermek kaydı ile fazla çalışma yaptırılabilir. Meşru mazeretleri olan işçiler fazla çalışmaya zorlanamaz. Meşru mazeretin raporla tevsiki istenemez.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.19: “Bu sözleşme ile belirlenen günlük çalışma ve haftalık çalışma sürelerinin üzerinde yapılacak her türlü çalışmalar fazla çalışmadır. Fazla çalışmalar günde 3 saati ve fazla çalışma yapılacak günlerin sayısı her üye için yılda 90 işgünü geçemez. (...) Prensip olarak fazla çalışmaya katılmak üyenin onayına bağlıdır.”

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.39: “Meşru mazeretleri olan işçiler fazla çalışmaya zorlanamaz. Meşru mazeretin raporla tevsiki istenemez.”

(47 No.lu TİS, **Türk Harb-İş – MSB**, 1.3.2017-28.2.2019) M.33: “İşçiler, işveren vekilinin talebi halinde fazla saatlerde çalışmayı önceden kabul ederler. Ancak, aynı işi yapabilecek yeterli sayıda işçinin bulunması halinde, mazereti olan işçilerle belli güzergahlarına servis aracı ile götürülemeyecek işçiler istekleri halinde fazla mesaiye bırakılmazlar.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.38: “Bu toplu iş sözleşmesi ile işçiler fazla çalışma yapmayı önceden kabul etmiş sayılır.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.33: “İşçiye, rızası alınmak koşuluyla gündüzleri 3 saate kadar, geceleri 2 saate kadar fazla çalışma yaptırılabilir.”

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.25: “İşin veya işyerinin gerekleri gibi nedenlerle sendika üyelerine fazla çalışma yaptırılabilir. Haftalık çalışma süresi olan 40 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir. Üye fazla çalışma yaptığı süreyi, isterse izin olarak kullanabilir. Ancak sendika üyesine, yasa gereği yılda 270 saat üzerinde fazla çalışma yaptırılmaz. Cumartesi, Pazar, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar bu süreye dahil değildir. Kimlerin ne süre ile ne zaman fazla mesai yapacaklarını saptamak ve uygulamak o işyerindeki yetkilinin görevi ve sorumluluğu içindedir.”

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.32: “Yasal çerçevede her yılın başında işveren tarafından işçiden alınması gereken fazla çalışma muvafakatnamelerinin işbu toplu sözleşme ile verildiği taraflarca prensip olarak kabul görür. Ancak fazla çalışma ve tatil günü çalışması işçinin rızasına bağlıdır.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.17: “Fazla çalışma yapacak işçilerin adları çizelge şeklinde düzenlenir ve fazla çalışmanın yapılacağı günden en az bir gün önce işyerinde bütün işçilerin görebileceği bir yere asılarak duyurulur. Ancak, zorunlu ve ivedi durumlarda iki saat önce yapılacak bildirim ile durum işçilere duyurulur. Meşru mazeretleri bulunanlar durumu derhal işverene bildirirler. Mazeretin işverence makul görülmesi halinde, bu kimseler fazla mesaiden istisna edilir. İşçiler fazla çalışmalarını yüzünden normal çalışmalarını aksatamazlar.”

(65 No.lu TİS, **Petrol-İş – TÜPRAŞ**, 1.1.2015-31.12.2016) M.24: “Fazla Çalışma: A) Günlük ve Haftalık Normal Çalışma süreleri üzerinde yapılan her türlü çalışma fazla çalışmadır. B) İşbu Toplu İş Sözleşmesiyle tespit edilen günlük normal çalışma müddetinin dışında günde 3 saate kadar fazla çalışma yaptırılabilir. Ancak, teknik sebepler, sağlık sebepleri, ulaştırma, ya da sosyal hizmetlerin ve vardiya durumunun zorunlu kıldığı hallerde 3 saatten fazla çalışma yaptırılabilir. Ancak, fazla çalışma işçiye yetkili amirlerince en az 24 saat önceden bildirilir. Aksi halde işçi fazla çalışmayı kabul edip etmemekte serbesttir. Fazla çalışmalar amirlerince ilgili işçiler arasında eşit ölçülerle işin gereği ve imkânları nispetinde münavebe ile taksim edilir. Fazla çalışmaya kalması bildirilen işçilere iş verilmemesi halinde de fazla çalışma ücreti verilir. Zorunlu hallerde önceden bildirmek söz konusu değildir.”

(66 No.lu TİS, **Tes-İş – TEDAŞ**, 1.3.2017-2019) M.65: “(a) İş Kanununun 41. maddesinde belirtilen şartların tahakkuku halinde, işverenin yetkili kıldığı birim amirlerince yazılı onay veya emir çıkarılması kaydıyla işçilere fazla çalışma yaptırılabilir. Fazla mesai listelerinin tanziminde işçilerin eşit olarak yararlandırılmalarını ve dinlenmelerini sağlamak bakımından aynı işçilerin devamlı görevlendirilmemelerine özen gösterilir. İşçi dilerse fazla çalışma yaptırılacağına ilişkin onayı görmek isteyebilir. Kendisine onay gösterilmediği takdirde fazla çalışma yapmaktan imtina edebilir. Bu takdirde işçi hakkında disiplin kovuşturması yapılamaz. (b) Önceden yazılı emir ve onay düzenlenmesine imkan olmayan durumlarda fazla çalışma yaptırılması halinde, fazla çalışmanın yapıldığı ve süresi, arıza raporları veya fiili durumu belgelemek kaydıyla en kısa zamanda onaya bağlanır. (c) Fazla çalışma yaptırma emri verecek ve fazla çalışma yaptıracak yetkili amirler işyerlerinde önceden ilan edilir.”

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) “Normal çalışmalar için fazla çalışma yaptırılacak işçilere durum işveren tarafından bildirilir. İşçinin mazereti halinde fazla çalışma yapamayacağını bildirme ve fazla çalışmama hakkı saklıdır.”

(68 No.lu TİS, **Petrol-İş – BOTAŞ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.20: “Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan her türlü çalışma fazla çalışmadır. (...) İşverence günde 3 saate kadar fazla çalışma yaptırılabilir.”

(69 No.lu TİS, **TÜMTİS-Bursa Nakliyat**, 1.6.2017-31.5.2019) M.14: “Taraflar işin gereği olarak fazla mesai yapılmasını kabul ederler. Ancak her halükarda fazla mesai için işçinin olurunun alınması şarttır.”

(77 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş-Legrand Elektrik**, 1.9.2017-31.8.2019) M.24: “Bu sözleşme ile belirlenmiş günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan her türlü çalışma fazla çalışmadır.”

(78 No.lu TİS, **TOLEYİS-Akdeniz Turistik Tesisleri**, 1.11.2017-31.10.2019) M.19: “Kanuni sınırlar dahilinde ve işin gerektirdiği hallerde işyerlerinde ne kadar süre ile fazla çalışma yaptırılacağı işveren’in insiyatifine bağlıdır. İşin gerektirdiği hallerde, işveren’in veya işveren vekilinin yazılı talebi üzerine, işçi, önceden yazılı rızası alınmak şartıyla işyerinde fazla çalışmayı kabul eder. İşyerinde çalışan mevsimlik için fazla çalışma yapması konusundaki rızası sezon başında alınır. İşçilerin fazla çalışma yapıp yapmayacakları konusundaki iradesi, yazılı olarak işyeri sendika temsilcilerine de bildirilecektir.”

182.Fazla Çalışmada Ücretli İzinle (Serbest Zamanla) Takas Yasağı

Az sayıdaki toplu iş sözleşmesinde, fazla çalışma karşılığında ücretli izin uygulaması yasaklanmıştır.

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.99: “Fazla çalışma izinle takas edilemez.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.14: “Fazla mesainin karşılığının öncelikle ücret olarak ödenmesi esastır. İşçi, bu fazla çalışmanın karşılığını yazılı talebi ile serbest zaman olarak kullanabilir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.33: “Fazla çalışmalar, ücret yerine, izinle karşılanamaz.”

(49 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir**, 15.2.2016-14.2.2019) M.29: “Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmalar izinle karşılanamaz.”

(50 No.lu TİS, **TÜMTİS – UPS**, 1.8.2016 – 31.12.2018) M.29: “Fazla çalışmalar ücret yerine izinle karşılanamaz.”

183.Hafta Tatilinde Çalışma

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.19: “Hafta tatilinde işçiler, 24 saat önceden rızaları alınmak suretiyle çalıştırılabilirler.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.19: “Hafta tatilinde işçiler çalıştırılabilirler. Ancak, haklı mazeret beyan eden işçiler hafta tatilinde çalıştırılmazlar.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.24: “İşçiler hafta tatilinde çalıştırılmazlar. Hak kazandığı hafta tatili gününde çalışacak olanlar için bu toplu iş sözleşmesinin 20. maddesindeki prosedür uygulanır ve çalıştığı hafta tatili günü için toplam 3 yevmiye ödenir. Hafta tatilinde çalıştırılan işçiler izleyen 30 gün içinde bir kez daha hafta tatilinde çalıştırılırlar ise bu madde gereğince yapılan ödemelere ek olarak kendilerine takip eden hafta içerisinde 1 gün izin verilir.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.33: “Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin onayı alınarak fazla çalışma yaptırılır.”

184.Genel Tatillerde Çalışma

Ulusal Bayram, 29 Ekim’dir. Ulusal Bayram günü özel işyerlerinde çalışılması yasaktır; ancak bu yasağın ihlalinin yaptırımı bulunmadığından, toplu iş sözleşmelerinde bile Ulusal Bayram

günü çalışma konusunda peşin onay verilmektedir. Genel tatil günleri çalışma da işçinin onayına bağlıdır. Bu onay, toplu iş sözleşmeleriyle peşin olarak verilebilmektedir.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.21: “Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde, işçiler rızaları alınmak suretiyle çalıştırılabilirler. Ancak, bu gibi hallerde işçilerden rızaları 24 saat önceden alınır. Fabrikada tatil günü çalışılacağını bildirmek suretiyle muvafakat veren işçi, o gün çalışmak zorundadır. Ancak Şeker Bayramının 1. günü, Kurban Bayramının 1. ve 2. günleri işyeri çalışmayacaktır.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.27: “İşyeri; 29 Ekim Cumhuriyet Bayramında 1 gün, Şeker ve Kurban Bayramının ilk 2 günü kapalıdır. Ancak; zorunluluk nedeniyle çalışma yapılması gerekirse işveren, durumu, en az 2 gün önceden ilan eder.”

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.24: “Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyeri ilke olarak kapalıdır. Ancak işveren açısından zorunlu görülen durumlarda, belirtilen günlerde çalışma yapılacağı, işyerinde en az iki gün öncesinden ilan edilir. Bu halde mazeretini beyan eden üyeler dışında kalanlar çalışmak zorundadırlar.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.27/4: “Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işverenin isteği halinde işçiler çalışmakla yükümlüdürler; ancak dini bayramlarda ilk iki gün işçiler çalıştırılmazlar.”

(19 No.lu TİS, **Teksif – Yeşim Tekstil**, 1.1.2008-31.7.2010) M.26: “İşyerinin kapanmasına kesin kanuni zaruret bulunmayan Bayram ve Genel Tatil günlerinde işverenin işyerinin çalıştırılmasını istediği takdirde; işçiler, bu karara uymak ve söz konusu günde çalışmak zorundadırlar (tevsik edilen meşru mazeret halleri hariç). Dini bayramlarda çalışmak üyelerin isteğine bağlıdır. Ancak, özelliği itibariyle durmadan devamlı çalışması gereken işlerde çalışma muvafakate bağlı olmayıp, işveren tarafından düzenlenir.”

(41 No.lu TİS, **Çimse-İş – Çimento İşveren**, 1.1.2013-31.12.2015) M.18: “İşyerinde devamlılık arzeden üretim ve buna bağlı işlerde çalışmalarına ihtiyaç duyulan işçiler ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışırlar.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.20: “Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde, işçilerin çalışacağı mücbir sebepler dışında 48 saat evvel haber verilmesi şartıyla çalışma yaptırılabilir. Ancak Ramazan ve Kurban Bayramlarının birinci ve ikinci günleri işyeri çalışmayacaktır.”

(77 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş-Legrand Elektrik**, 1.9.2017-31.8.2019) M.41: “Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalışması muvafakatine bağlıdır. Ancak, koruma görevlerinde ve işin devamında teknik zaruret olan işlerde çalışanlar için bu muvafakat aranmaz.”

185.Denkleştirme

4857 sayılı İş Kanunuyla getirilen bir düzenleme, ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saat olması durumunda, tarafların anlaşmasıyla, 2 aylık sürede farklı haftalık çalışma sürelerinin uygulanabilmesidir. Bu uygulama fazla çalışma ücreti ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaktadır. Toplu iş sözleşmeleriyle denkleştirme süresinin 4 aya kadar çıkarılabilmesi olanaklıdır. 6.5.2016 gün ve 6715 sayılı Kanunla, turizm sektöründe denkleştirme süresi 4 ay olarak belirlenmiş ve bu sürenin toplu iş sözleşmeleriyle 6 aya çıkarılabilmesine olanak tanınmıştır.

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko**, 1.2.2017-31.1.2019) M.22: “1.10.2017 tarihinden sonraki ilk denkleştirme dönemi itibariyle uygulanmak üzere; her çalışma yılı içinde sadece bir kere olmak şartı ile şirketin belirlemiş olduğu 4 ay zarfında denkleştirme uygulanır.”

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.26: “Gerekli hallerde 4857 sayılı İş Kanununun 41. ve 64. maddelerinde belirtilen denkleştirme ve telafi çalışması hükümleri sendikaya bilgi verilerek işverence işçinin onayı rızası alınarak uygulanır.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.20: “Bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde genel bakımdan iş süresi haftada 45 saattir. Ancak sendikaya üç gün önce haber vermek kaydıyla işyeri bazında haftalık normal çalışma süreleri haftanın çalışılan

günlerine, günde 11 saati geçmemek üzere işveren tarafından farklı şekilde dağıtılabilir. Bu şekilde denkleştirilmiş çalışma süresi uygulandığında, dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati geçemez.”

(32 No.lu TİS, **Toleyis – Turkish Do & Co**, 1.10.2016-30.9.2019) M.16: “İşin icabına göre, haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak kaydı ile farklı şekilde dağıtılabilir. (...) Denkleştirme süresi İstanbul’da bulunan tüm işyerleri için taraflarca 1 ay, Ankara için 2 ay, diğer iller için 4 ay olarak kabul edilmiştir. Denkleştirme programına dahil olan işçilerin ücretlerinden, normal çalışma sürelerini tamamlamamaları gerekçesiyle hiçbir şekilde kesinti yapılamaz. Denkleştirme sonucunda fazla mesai yaptığı tespit edilen işçilere ücreti ödenir. İşçinin yazılı talebi halinde fazla mesai karşılığında izin verilebilir. Denkleştirme döneminde ortaya çıkan eksik çalışma nedeniyle işçiler borçlandırılmazlar. Hafta tatili, genel tatil, ulusal bayram ve dini bayramlarda yapılan çalışmalar denkleştirme süresine dahil edilemez.”

(26 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Tat Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.17: “Genel bakımdan iş süresi haftada 45 saattir. Haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı olarak işverence dağıtılabilir. Bu halde dört aylık denkleştirme süresi içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.”

(41 No.lu TİS, **Çimse-İş – Çimento İşveren**, 1.1.2013-31.12.2015) M.18: “İşçilerin çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Günlük çalışma sürelerinin tespiti işverene aittir. İşveren, haftalık normal çalışma süresini, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Denkleştirme süresi 4 aydır. Bu halde, 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.”

(47 No.lu TİS, **Türk Harb-İş – MSB**, 1.3.2017-28.2.2019) M.25: “Haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde dört aylık süre içinde işçinin ortalama haftalık çalışma süresi, bu sözleşme ile tespit edilen normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu fıkraya göre uygulama yapılması konusunda tarafların anlaşması gerekir.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.16: “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.”

(79 No.lu TİS, **TOLEYİS-Türkiye Jokey Kulübü**, 1.12.2017-30.11.2019) M.25: “Haftalık normal çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı bir şekilde dağıtılabilir ve bu suretle işyerinde esnekleştirilmiş çalışma dönemi yıl içinde 4 aylık bir süreyi kapsayacak biçimde uygulanır. (...) Denkleştirmeye tabi tutulan işçilerin, denkleştirme nedeni ile çalışmadığı günler için yemek ve yol parasından kesinti yapılamaz.”

186.Telafi Çalışması

(74 No.lu TİS, **Tekstil-Henateks**, 1.7.2016-30.6.2009) M.21: “Çeşitli nedenlerle üyelerin çalışmadıkları veya çalıştırılmadıkları süreler için 3 ay içinde telafi çalışması yaptırılmaması halinde, bu süreler çalışılmış gibi sayılır.”

187.Kısa Süreli Çalışma ve Ücretsiz İzin

4857 sayılı İş Kanununun 24/III. maddesine göre, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla bir süre işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa, işçi kıdem tazminatını alarak işyerinden ayrılabilir. Ayrıca, bu bir haftalık süre boyunca da işçinin çalışmamasına karşın işçiye yarım ücret ödenmesi gereklidir. Toplu iş sözleşmesine konan hükümlerle işçinin bu hakları kullanması engellenebilir.

İşçinin çalışma koşullarında önemli bir değişiklik yapılması da işçiye kıdem tazminatını alarak işten ayrılma hakkı vermektedir. İşçinin tam zamanlı çalışma yerine kısa süreli çalışmaya zorlanması da bu niteliktedir. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle işverene bu tür değişiklik yapma hakkı tanınabilir.

(19 No.lu TİS, **Teksif – Yeşim Tekstil**, 1.1.2008-31.7.2010) M.20: “Ülke genelinde ekonomik bir kriz doğması veya tekstil sektöründe olağanüstü döneme girilmesi hallerinde, taraflar arasında mutabakata varılması koşulu ile haftalık çalışma süresi kısaltılabilir yada ücretsiz izin uygulamasına geçilebilir.”

(29 No.lu TİS, **Teksif-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.20: “Ülke genelinde ekonomik bir kriz doğması veya tekstil sektöründe olağanüstü döneme girilmesi hallerinde, taraflar arasında mutabakata varılması koşulu ile haftalık çalışma süresi kısaltılabilir, telafi çalışması yapılabilir ya da ücretsiz izin uygulamasına geçilebilir. Bu konudaki uygulama usul ve esasları taraflar arasında bir protokol ile düzenlenir.”

(72 No.lu TİS, **Tekstil-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.20: “Ülke genelinde ekonomik bir kriz doğması veya tekstil sektöründe olağanüstü döneme girilmesi hallerinde, taraflar arasında mutabakata varılması koşulu ile haftalık çalışma süresi kısaltılabilir, telafi çalışması yapılabilir ya da ücretsiz izin uygulamasına geçilebilir. Bu konudaki uygulama usul ve esasları taraflar arasında bir protokol ile düzenlenir.”

(31 No.lu TİS, **Tez Koop-İş – Carrefoursa**, 1.1.2012-31.12.2014) M.21: “Kısa süreli çalışma ve ücretsiz izin. Ülke genelinde ekonomik kriz doğması ve/veya perakendecilik sektörünün/şirketin olağanüstü bir döneme girmesi hallerinde işveren, sendikaya bilgi vererek işyerinin bütününde veya belli ünitelerinde çalışan işçilerin günlük veya haftalık çalışma sürelerini kısaltabilir ya da işçilerin tamamını veya bir kısmını önce yıllık ücretli izne gönderebilir. Bu yeterli olmadığı takdirde sendikaya bilgi vererek ücretsiz izin uygulaması yapabilir. İşçi kısa süreli çalışmada ancak çalıştığı sürenin ücretini hak eder ve bu nedenle veya ücretsiz izin dönemi için ücret talebinde bulunamaz.”

(41 No.lu TİS, **Çimse-İş – Çimento İşveren**, 1.1.2013-31.12.2015) M.18: “Ülke genelinde ekonomik bir kriz doğması veya çimento sektörünün olağanüstü bir döneme girmesi hallerinde taraflar biraraya gelerek; işyerinin bütününde veya belli ünitelerde çalışan işçilerin günlük veya haftalık çalışma sürelerini kısaltabilir ya da işçilerin tamamını veya bir kısmını önce yıllık ücretli izne, bu dahi yetmezse ve ücretli izin hakkı da yoksa ücretsiz izne çıkartabilirler. Kısa çalışma süresi, günlük çalışma sürelerinin azaltılması şeklinde veya haftanın bazı günleri çalışılmayacak şekilde düzenlenebilir. İşçi kısa süreli çalışmada ancak çalıştığı sürenin ücretini hak eder ve bu nedenle veya ücretsiz izin nedeniyle bir hak ve alacak talebinde bulunamaz.”

188.Postalar Halinde Çalışma (Vardiya Çalışması)

İşyerlerinde vardiya çalışması veya postalar halinde çalışma yapıldığında uyulacak kurallar Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde de bu konuda hükümler bulunmaktadır.

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.23: “e) İki veya üç vardiya halinde çalışmalarda, bu vardiya işçileri, her hafta değiştirilir. Vardiya işçilerine aradan 15 saat geçmeden yeniden işbaşı yaptırılmaz. (f) Vardiya işçisi, işi bıraktığından itibaren 15 saat geçmeden işbaşı yaptırıldığı takdirde, 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinde anılan günde 24 saat içinde 7,5 saatten fazla çalışma yapmış olması nedeniyle, işçi için fazla çalışma hakkı doğar.”

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.25: “Vardiya çalışmalarında her vardiya arasının 15 saat olması esastır. 15 saatten önce çalıştırıldığında işçiye 15 saatlik süresinin içine giren saatler için ücreti fazla mesai olarak ödenir.”

(36 No.lu TİS, **Sosyal-İş – Metro Grosmarket**, 1.1.2013-31.12.2015) M.23: “İşyerlerinde postalar halinde çalışmalar yaptırılabilir. Postalar haftalık ya da sendikanın onayı ile 15'er

günlük düzenlenebilir. Postalardaki değişimler 15 gün önceden bildirilir. Gece postası düzenlenmesi halinde 18 yaşından küçükler çalıştırılmaz.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.35: “Mutat (alışılmış) vardiya usulünün uygulandığı işlerden başka bir işte vardiya usulüne geçilmesi, Disiplin Kurulunun kararına bağlıdır.”

(55 No.lu TİS, **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi**, 1.1.2016-31.12.2017) M.16: “İşyerinde vardiya çalışması yapılıp yapılmayacağını işveren tayin eder. Mücbir sebep vukuunda bir işçinin bir vardiyadan diğer bir vardiyaya geçici olarak nakli mümkündür. Bu takdirde işçi asgari sekiz saat dinlenmeden yeni vardiyada çalıştırılmaz.”

(32 No.lu TİS, **Toleyis – Turkish Do & Co**, 1.10.2016-30.9.2019) M.18: “Evlenen ve eşi doğum yapan işçiler iki ay süre ile gündüz vardiyasında çalıştırılır.”

189.İşçilerin Üstünün Aranması

İşçinin işyerine girişte ve işyerinden çıkışta üstünün aranması da bazı toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmiştir.

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.27: “Giriş ve çıkışlarda işçinin üzeri aranmaz. Ancak, gerektiğinde veya bir ihbar olduğunda, onur kırıcı olmamak şartıyla işçilerin üzerlerinde, işçinin veya temsilcinin hazır bulunması suretiyle işyerlerindeki şahısları ile ilgili yerlerde arama yapılabilir.”

(47 No.lu TİS, **Türk Harb-İş – MSB**, 1.3.2017-28.2.2019) M.82: “İşçiler işyerine girip çıkarken, devamlı olmayacak şekilde görülecek lüzum üzerine, aramaya tabi tutulduklarında üzerlerini aratmaya müsaade etmeye zorlanırlar. Bu arama esnasında, sendika temsilcisi hazır bulunabilir. Ayrıca, lüzum görüldüğü takdirde işveren vekili, işçilerin soyunma dolaplarında, işyerlerinde işin devamı sırasında arama yapabilir. Bu aramada işçinin kendisi ve sendika işyeri temsilcisi de hazır bulunur.”

190.İş Değişikliklerine ve Nakile Karşı Güvence

Bazı toplu iş sözleşmelerinde işçiler iş değişiklikleri ve nakil nedeniyle doğacak sorunlara karşı belirli ölçüde korunmuştur.

(1 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Anadolu Efes**, 1.9.2017-31.8.2019) M.30: “İşçinin işinin veya işyerinin değiştirilmesinde İş Kanunu 22. madde hükümleri uygulanır. Geçici süreli hallerde işçinin rızası aranmaz, ancak bu süre bir takvim yılı içinde 3 (üç) ayı geçemez.”

(2 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Fruko Meşrubat**, 1.2.2017-31.1.2018) M.34: “İşçinin işinin veya işyerinin değiştirilmesinde 4857 sayılı İş Kanunu 22.madde hükümleri uygulanır. Geçici süreli başka işyerlerine nakillerde işçinin rızası aranmaz, ancak bu süre bir takvim yılı içerisinde 3 ayı geçemez. Nakledilen işyerlerinin il dışında olması halinde bu tür geçici nakiller şehir dışı görevlendirme kapsamında ele alınır, seyahat ve temsil ağırlama prosedürüne göre ödeme yapılır.”

(15 No.lu TİS, **Tekgıda-İş-Aroma**, 1.1.2017-31.12.2018) M.25: “İşveren vasıflı işçinin, rızası olmadan işyerini, yapmakta olduğu (iş ve branşı haricinde) işini değiştiremez. İşçiler yaptığı işlerin benzeri işlerde çalıştırılabilirler. Ancak, genel bir ekonomik veya sektörel durgunluk yaşanması, bir bilanço dönemi içerisinde Şirketin zarar etmesi, işyeri içerisinde olağandışı haller yaşanması halinde işçiler iş branşı haricinde çalıştırılabilirler.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.26/A: “İşçilerin iş sözleşmelerinde unvanı belirtilen ve tarifi yapılan asıl işlerinde çalıştırılmaları esastır. İşçilerin işin yürütümü ve gereği bakımından işyeri içinde ancak (...) unvan veya niteliği benzer, yahut birbirine yakın başka işlerde ve yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.”

(19 No.lu TİS, **Teksif – Yeşim Tekstil**, 1.1.2008-31.7.2010) M.22: “İşçilerin aynı işverene bağlı diğer bir işyerine nakledilebilmeleri, görülen işin niteliğinde benzerlik olması ve işyerinin aynı belediye sınırları içinde bulunması halinde mümkündür. (...) Geçici süre ile nakillerde

işçinin rızası aranmaz. Ancak, bu süre yılda toplam 2 ayı geçemez. İşyerinin naklinde ise, nakledilen işyerinin eski işyerine olan uzaklığı 20 km.'yi aştığı takdirde, işçilerin yazılı muvafakatlerinin alınması şarttır. Nakle rıza göstermeyen işçilere yasal hakları ödenir.”

(21 No.lu TİS, **Haber-İş – Türk Telekomünikasyon**, 1.3.2017-28.2.2019) M.13: “(a) Her işçi atandığı pozisyon unvanının gerektirdiği hizmetlerde çalıştırılır. İşçiler gerektiği takdirde aynı işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya işyerlerinde muvafakat aranmaksızın geçici olarak görevlendirilebilir veya nakli yapılabilir. (b) Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin belediye sınırları ve il merkezinden 50 km.’den fazla uzak olmamak kaydıyla büyükşehir belediyesi sınırları içindeki bir başka işyerine muvafakatı aranmaksızın işverence nakledilmeleri mümkündür. (...) (d) Belediye hudutları dışındaki işyerlerine nakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri halinde İş Kanununun 24ncü maddesinin II/f fıkrasına göre iş sözleşmesini feshetmiş sayılarak sözleşmenin ilgili maddesine göre kendilerine kıdem tazminatları ödenerek ilişkileri kesilir.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.31: “İşçiler, gerektiği takdirde işyeri içinde ünvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde mesleğine uygun olmak, ücretinde ve sosyal haklarında indirim yapılmamak, iş koşullarında ağırlaştırma yapmamak koşulu ile muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler. Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile yukarıdaki koşullarda, işçilerin rızası alınarak aynı işverene bağlı ve belediye hudutları içindeki bir başka işyerine işverence nakledilmeleri mümkündür. İşçilerin, aynı işverene bağlı ve belediye hudutları dışındaki işyerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde, yine yukarıdaki koşullarda işçinin rızası aranır. Ancak, bu süre 12 ayı geçemez.”

(46 No.lu TİS, **Birleşik Metal – MESS Grup**, 1.9.2017-31.8.2019) M.33: “İşçiler gerektiği takdirde, işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler. Bu esaslar dışında kalan daimi iş değişikliği durumunda, işçinin muvafakatı aranır. (...) Geçici nakillerde muvafakat aranmaz. Ancak bu süre kaideten yılda üç ayı geçemez. İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz. İşçilerin aynı işverene bağlı ve ilçe belediye hudutları dışındaki (ancak iş şartlarındaki objektif değişiklik durumları saklıdır) işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır.”

(60 No.lu TİS, **Genel-İş – Çankaya Belediyesi**, 15.2.2016-14.2.2018) M.31: “İşçilerin asıl işyerlerinde çalıştırılmaları esastır. İşçiler branşları dışında çalıştırılmazlar. İşverene bağlı işletme dahilinde olmak kaydıyla vasıflı işçiler olağanüstü haller dışında her ne sebeple olursa olsun vasıfları dışında ya da benzeri başka bir işte 1 yıl içinde 1 aydan fazla çalıştırılmaz. Çalıştırılması durumunda 5 aylık ücretleri tutarında tazminat ödenir. İş ve işyeri değişikliği nedeniyle işçi ücretlerinde herhangi bir indirim yapılamayacağı gibi, geçici görevdeki işin niteliğine göre sağlanan ek haklar da işçiye ödenir. Şu kadar ki; işçinin sağlanan ek haklardan yararlanabilmesi, geçici görevinin en az 30 gün sürmesi koşuluna bağlanmıştır. Vasıfsız veya düz işçiler teknik bilgi ve ehliyet gerektiren işlerde çalıştırılmaz. Ancak bu işçiler kalifiye işçilerin yeterli olmaması durumunda işverence yeterliliği belge ve deneme ile belirlenen vasıfsız ve düz işçiler üst görevde Başkanlık oluru ile çalıştırılabilir.”

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.38: “İşçiler gerektiği takdirde işyeri içinde unvanları veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler. Devamlı olarak görevlendirilen sendika üyesi işçiler çalıştıkları işin kademe ve ücretine intibak ettirilir. Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları içindeki bir başka işyerine işverence nakledilmeleri mümkündür. İşçinin aynı işverene bağlı belediye hudutları içinde ve dışında haricindeki işyerlerine daimi veya geçici süre ile görevlendirmelerde işçinin rızası aranmaz.”

(68 No.lu TİS, **Petrol-İş – BOTAŞ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.9: “İşin gereği olarak işveren, bir işyerinden diğer bir işyerine işçileri mesleğine uygun veya benzer bir işe nakledebilir. (...) İşveren taraf sendika üyesi olan işçileri esas işi, ihtisası ve mesleği dışında herhangi bir işte

çalıştıramaz. Ancak, zaruret halinde geçici olmak kaydı ile aynı işyerinde veya işverenin diğer bir işyerinde sağlık durumunu tehlikeye sokmayacak ve mesleği ile ilgili bir işte çalıştırabilir. Geçici işte çalışmalarda aynı işi yapabilecek birden fazla işçi varsa bunlar arasında rızası alınanlar geçici işte çalıştırılabilirler. Hiçbirinin rızası yoksa işveren, aynı nitelikte personel arasında bu işi münavebe ile yapar. Bu şekilde çalıştırma 1 yılda 3 ayı geçemez.”

(72 No.lu TİS, **Tekstil-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.22: “İş ve işyeri değişikliği: (1) Her üye fiilen çalıştığı iş unvanının her dairede işçisidir. Başka bir işte eğitilmeden çalıştırılmaz (deneme süresinde olanlar hariç). Eğitilmeden başka bir işe nakledilen üye bu nakil sebebiyle yeni işine intibak edinceye kadar geçecek sürede uğrayacağı iş kazası ve diğer zararlandırıcı olaylardan sorumlu tutulamaz. Deneme süresi sonunda daimi kadroya geçirilen işçilerin fiilen çalışacakları iş unvanları kesinlikle belirtilir. (2) Ancak, bir üye sıhhi bakımdan sakıncası olmayan ve işin mahiyeti itibarıyla üyenin yapabileceği esas işinin benzeri bir işe rızası alınmadan geçirilebilir. Bunun dışındaki nakillerde üyenin rızasının alınması şarttır. Her koşulda bu nakillerde üyenin ücretinden bir indirim yapılamaz ve varsa yeni işinin prim şartları aynen uygulanır. (3) İşletmenin kısmen veya tamamen durmasını gerektirecek arızaların olması halinde veya revizyon devrelerinde, o dairenin işçileri amirlerince o dairede yapabilecekleri işlerde görevlendirilebilirler. (4) İşçilerin aynı işverene bağlı diğer bir işyerine nakledilebilmeleri, görülen işin niteliğinde benzerlik olması ve işyerinin aynı belediye sınırları içinde bulunması halinde mümkündür. (5) Yeni işyerinin bulunduğu yer, eski işyerinin belediye sınırları dışında olmasına rağmen, eski işyerine uzaklığı 3 km.’den fazla değilse, yine yukarıdaki hüküm uygulanır. İşçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri ise yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz, ancak bu süre yılda toplam 2 ayı geçemez. (6) İşyerinin naklinde ise, nakledilen işyerinin eski işyerine olan uzaklığı 15 km.’yi aştığı takdirde, işçilerin yazılı onaylarının alınması şarttır. Nakle rıza göstermeyen işçilerin iş sözleşmeleri bildirimli olarak işverence feshedilir. Bildirim süresi içerisinde çalıştırılan işçilere kıdem tazminatları ile ücret ve diğer yasal hakları ödenir. Çalıştırılmadıkları takdirde ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve mevcut sözleşmede öngörülen ücret ve diğer yasal hakları ayrıca kendisine verilir. İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.”

191.Memurlaştırmaya Engel

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.14: “Sözleşme kapsamındaki işçiler, rızaları dışında, hiçbir suretle memur statüsüne geçirilemez.”

192.Belediye Şirketlerine İşçi Aktarma Yasağı

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.7: “İşkolları tüzüğüne göre genel işler işkoluna giren, kurulmuş veya kurulacak olan şirketlere; Belediye araç-gereç ve işçi artarılamaz.”

193.Taşeronlaştırmaya Karşı Önlem

Bazı toplu iş sözleşmelerinde taşeron uygulamasına karşı açık kısıtlayıcı düzenlemeler vardır. Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde ise, 94 sayılı ILO Sözleşmesi ile bağlantılı 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu kararına gönderme yapılmasına karşın, sendikalar bu konuda önemli girişimlerde bulunmamışlardır.

(5 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Agthia**, 1.1.2018-31.12.2019) M.18: “İşyerinde mevcut asıl iş niteliğinde olup da alt işverene yaptırılan iş veya hizmetler olması halinde işbu sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren bir sene içerisinde asıl işe ait olan iş ve işlemlerde çalışan tüm alt işveren işçileri asıl işverenin kadrosuna kademeli şekilde dahil edilecektir. Asıl işi yapan alt işveren kadrosuna ait son işçi kadroya alındıktan sonra asıl işe ait hiçbir iş veya işlem alt işveren işçisine yaptırılmaz. Asıl iş ile ilgili alt işverenle hizmet sözleşmesi yapılamaz.”

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M. 25: “İşyerinde asıl üretim hattında alt işveren işçisi (taşeron) çalıştırılmaz. Hiçbir koşulda müteahhit işçi sayısı toplam fabrika çalışan sayısının % 30’unu geçemez. Sendikali işçinin yaptığı işlerde kesinlikle müteahhit işçi çalıştırılmaz.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.60: “İşyerinde taşeron / alt işveren tarafından istihdam edilen işçilerin çalıştırılmayacağı yerler: (1) İmalat bölümünde bayan arabacılara balya verilme işinde, (2) Tonga bölümünde çıkan balyaların kafese veya paletlere konma işinde, (3) Atarmada tütün bakımı işinde, (4) Preslerde balya boşlarının alınma işinde, (5) Kantar ve balerizma işlerinde, (6) Forklift ve transpaletlerde operatörlük işinde, (7) Depo bölümünde harman ayırma işinde, (8) Gayrimamur vizitelerinde taşeron kullanılmaz.”

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.4: “İşverenler, işyerinde müteahhit çalıştıramaz, işini müteahhide devredemez. Aksi takdirde bu Toplu İş Sözleşmesi müteahhidin işyerinde de uygulanır.”

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.131; (35 No.lu TİS, **Tarım-İş – Tarım Bakanlığı**, 1.1.2013-31.12.2014) M.21: “İşveren; 3. şahıslara veya firmalara re’sen veya ihale ve benzeri şartlarla yaptıracığı işlerde, 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının uygulanması ve denetlenmesi konularında gerekli çaba ve çalışmalara yönelmeyi kabul eder. İşveren, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 36. maddesi hükümleri çerçevesinde, yukarıdaki fıkrada yazılı olan işleri alan müteahhit veya taşeronların, çalıştırdıkları işçilere ödeyecekleri ücretlerin ödenip ödenmediğini denetler ve ödenmesi konusunda yasanın öngördüğü tedbirleri alır.”

(39 No.lu TİS, **Tekstil – Kilim Mensucat**, 1.9.2016-31.8.2019) M.59: “Bu sözleşmenin uygulama alanına giren bölümlerde, ne isim altında olursa olsun, işler taşeron veya yardımcı bir firmaya yaptırılmaz. Bu durumlarda çalışan işçilere, işbu sözleşme hükümleri, 7. madde dahilinde aynen uygulanır.”

(29 No.lu TİS, **Teksif-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) Protokol: “İşletmelerin asıl üretim departmanlarında 4857 sayılı İş Kanununun cevaz verdiği haller hariç, taşeron sözleşmesi yapılamaz. Ancak, taşıma, yemek, güvenlik, bahçevanlık gibi üretime yardımcı işlerde taşeron sözleşmesi yapılabilir.”

(41 No.lu TİS, **Çimse-İş – Çimento İşveren**, 1.1.2013-31.12.2015) M.5: “İşyerlerinde, konkasör (işletme içindeki konkasör dahil, işletme dışındaki konkasör hariç) girişinden çimento değirmeni çıkışına, paketleme girişine kadar geçen süreçte üretimle doğrudan ilgili olan asıl işlerin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde alt işveren eliyle işleri gördürebilirler.”

(47 No.lu TİS, **Türk Harb-İş – MSB**, 1.3.2017-28.2.2019) M.136: “İşveren, 3’üncü şahıslara veya firmalara resen veya ihale ve benzeri şartlarla yaptıracığı işlerde, 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu kararının uygulanması ve denetlenmesi konularında gerekli çaba ve çalışmalara yönelmeyi kabul eder.”

(50 No.lu TİS, **TÜMTİS – UPS**, 1.8.2016 – 31.12.2018) M.21: “Mevcut kadro ve işçi sayısı azaltılarak kadrolu işçiler tarafından yapılan işler alt işverenlere, acentelere ve kiralık araçlara yaptırılmaz. İşten ayrılan kadrolu işçilerin yaptığı işin alt işveren, acente veya kiralık araçlara yaptırılması sureti ile işçi ve kadro sayısında azaltılmaya gidilemez. (...) Alt işverende sendika üyeliği belgelenmiş olan ve sendikanın vereceği listede isimleri bulunan işçiler; UPS tarafından liyakat esasına göre değerlendirilip, alt işverenlerle yapılacak olan hizmet akdi devri anlaşmasını müteakip 1.3.2017 tarihine kadar benzer UPS kadrolarına alınır.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.5: “Belediye tarafından, herhangi bir hizmetin ihale yoluyla bir şirkete verilmesi durumunda ihale şartnamesinde ve ihale sonrasında yapılacak hizmet alım sözleşmesine; ‘ihaleyi alacak/alan şirketin, çalıştıracığı işçilere, belediyenin taraf olduğu, işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücret ve parasal hakların altında ücret verilemeyeceği’ yazılacaktır. Bu hüküm yazılmadan yapılan ihale ve hizmet alım sözleşmeleri, işçilerin her türlü yasal hakları saklı kalmak kaydıyla geçersiz olacaktır.”

(61 No.lu TİS, **Genel-İş – Yenimahalle Belediyesi**, 15.3.2016-14.2.2018) M.28: “İşyerlerinde; işverene bağlı çalışan işçilerin yaptıkları işler, doğal afet ve teknik donanımın özelliğ arz ettiği durumlar ile kamu kurum ve kuruluşlarının yasalar çerçevesinde karşılıklı yardımlaşmaları hariç olmak üzere, bir başka işverenin işçilerine yaptırılamaz.”

(71 No.lu TİS, **DERİTEKS-Deri İşveren**, 1.3.2016-28.2.2019) M.6: “İşletmenin ve işin gereği, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”

(74 No.lu TİS, **Tekstil-Henateks**, 1.7.2016-30.6.2009) M.61: “İşletmenin asıl üretim departmanlarında 4857 sayılı Yasanın cevaz verdiği haller hariç, taşeron sözleşmesi yapılamaz. Ancak, taşıma, yemek, güvenlik, bahçıvanlık gibi üretime yardımcı işlerde taşeron sözleşmesi yapılabilir.”

194.Mevsimlik İşçiler – Geçici İşçiler

Mevsimlik işçilerin iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler de önemlidir.

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.39: “İşveren, işyerindeki yıllık izinler, teşvikli satışlar, olağanüstü üretim ve benzeri sebeplerle süresi belirli veya niteliği bakımından geçici işler için geçici işçi alabilir. İşveren hangi departmana, ne maksatla kaç geçici eleman aldığını sendika baştemsilciliğine aylık listeler halinde bildirir. Geçici işin süresi en fazla 6 aydır.”

(18 No.lu TİS, **Türk Metal – MKE**, 1.1.2009-31.12.2010) M.30: “Tahmil tahliye gibi işlerde ve acil durumlarda devamlılık arzetmeyen işler için yılda en fazla 4 (dört) ay süre ile geçici veya mevsimlik işçi çalıştırılabilir. Bu işçiler üretimdeki devamlı kadrolarda çalıştırılmazlar. 4 ay süreyi aşan geçici veya mevsimlik işçiler, bu sözleşmenin yararlanma maddesi hükmüne uygun olarak sözleşmeden yararlanabilirler.”

(23 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – ÇAYKUR**, 1.1.2007-31.12.2008) M.17: “Mevsim ve kampanya işlerinde çalışıp da işin bitmesi sebebiyle işten çıkarılan işçiler, ayrıldıkları işyerinde aynı mevsim veya kampanya işinin yeniden başlaması halinde bu işyerinde öncelikle işe alınırlar. İşveren bu gibi işyerlerinde mevsim ve kampanya işlerinin başlayacağını 15 gün önce uygun araçlarla ilan eder ve bu işlerde çalışmış eski işçileri işe davet eder (İmkan varsa mahalli radyolardan yararlanırlar). (...) Süresi belirli iş akdi ile çalışan ve iş akdi askıda bulunan işçiler, kıdem tazminatına esas gün sayısı esasına göre en kıdemlilerinden başlanılmak sureti ile öncelikle işe alınırlar. (...) Süresi belirli hizmet akdi ile işe alınacak işçilerin mukavele müddetlerinin toplamı bir kampanya süresince en az 120 gün çalışacakları şekilde düzenlenir.”

(26 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Tat Gıda**, 1.1.2017-31.12.2018) M.24: “Niteliklerinden ötürü, mevsim veya kampanya işlerinde çalışan işçilere mevsimlik işçi denir. Mevsim veya kampanya işlerinin sona ermesi ile bu işçilerin işi sona erer. Ancak iş akitleri sona ermez, müteakip mevsim veya kampanyaya kadar tatile uğrar.”

(35 No.lu TİS, **Tarım-İş – Tarım Bakanlığı**, 1.1.2013-31.12.2014) M.22: “Bir önceki mevsimde işyerinde çalışan mevsimlik işçiler, yeni iş mevsimi açıldığında; kıdem ve ehliyet durumlarına göre işe başlama tarihinden en az 15 gün önceden P.T.T. kanalı ve taahhütlü mektupla işe davet edilirler. Süresinde işe gelmeyen mevsimlik işçiler iş sözleşmelerini kendileri feshetmiş sayılırlar ve geçmiş hizmetleri için işverenden hiçbir hak talebinde bulunamazlar. Yeni iş mevsiminin açılmasına rağmen işe davet edilmeyen ve işe davet edildikleri halde iş verilmeyen mevsimlik işçilerin iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır ve bu durumda işçilerin her türlü yasal hakları ve tazminatları işverence işçilere ödenir. Ancak, işyerine davet edilecek mevsimlik işçi sayısı 25’den fazla ise, bu işçilerin işe davetleri işyeri ilan tahtalarında, davet edilecek işçilerin isimleri, işe başlama tarihinden en az 15 gün önce olmak üzere işe başlama tarihleri, işe başlayacakları işyerleri, başvurma yerleri belirtilmek suretiyle ilan yapılır. Bu ilanların birer sureti altları işveren vekillerince imzalanarak ve işçinin işe başlayıp başlamadığı hakkında not düşerek işçinin şahsi dosyasında saklanır.”

(46 No.lu TİS, **Birleşik Metal – MESS Grup**, 1.9.2017-31.8.2019) M.34: “İşyerinde teknik ve zorunlu ekonomik sebepler hariç, ana üretim bölümlerinde belirsiz süreli işler için belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılmaz.”

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.20: “Süresi belirli iş akitleri 6 aydan fazla müddetle yapılamaz. (...) Mevcut belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçiler, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmenin tüm hükümlerinden yararlanırlar.”

(65 No.lu TİS, **Petrol-İş – TÜPRAŞ**, 1.1.2015-31.12.2016) M.20: “Geçici İşçiler: Daimi mahiyet arz etmeyen, niteliği bakımından 1 yıl içinde en çok ve toplam olarak 3 ay sürecek işler için yazılı sözleşme yapmak suretiyle geçici işçi çalıştırılabilir. 3 aydan fazla süre ile çalıştırılan geçici işçiler daimi kadroya alınırlar.”

(67 No.lu TİS, **Çelik-İş – Kardemir**, 1.1.2017-31.12.2018) M.5: “İşyerinde daimilik arz eden işlerde muvakkat işçi istihdam edilmez. Muvakkat işçi, geçici işlerde istihdam edilebilir.”

(74 No.lu TİS, **Tekstil-Henateks**, 1.7.2016-30.6.2009) M.18: “Daimi işlerde geçici işçi çalıştırılmaz ve zincirleme hizmet akdi yapılamaz. Ancak, 2 aydan fazla süreli izinli ve devamsız olan işçiler ile ihtiyat askerliğine gitmiş işçilerin yerine, izin veya devamsızlık süresi ile bağımlı olarak ve ayrıca iş hacminde meydana gelen artışlar ile mevsimlik imalat ve satın alma işlerinde çalıştırılmak üzere geçici işçi alınabilir. Bu uygulama hiçbir şekilde iyi niyet kurallarına aykırı ve bu işçilerin çalıştırılması süresi hiçbir zaman 4 aydan fazla olamaz. İnşaat ve montaj işlerinde ancak bu işlerin devamı ve kadın işçilerin ücretsiz doğum izni ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde istirahatlı olan üyelerin bu istirahatları süresince, o işçilerin yerine ve izin veya istirahat süresi ile bağımlı olarak geçici işçi çalıştırılabilir. Geçici işçilerin hangi sebeple, hangi işe ve hangi işçinin yerine işe alındıkları Sendikaya bildirilir.”

(76 No.lu TİS, **Petrol-İş-TPAO**, 1.1.2015-31.12.2016) M.20: “Daimî mahiyet arz etmeyen, niteliği bakımından 1 yıl içinde en çok ve toplam olarak 5 ay 29 gün sürecek işler için yazılı sözleşme yapmak suretiyle geçici işçi çalıştırılabilir. Geçici işçilerin müteahhit eliyle çalıştırılması ve daimî mahiyetteki işlerde geçici işçi çalıştırılması yasaktır. Geçici işçilerin çalıştırılmaları kanuni hükümlere uygun olarak yapılır. İşverene iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan geçici işçilere; Sendika üyesi olmaları halinde bu sözleşmenin malî hükümleri uygulanır.

(78 No.lu TİS, **TOLEYİS-Akdeniz Turistik Tesisleri**, 1.11.2017-31.10.2019) M.52: “Her sezon sonunda mevsimlik işçilerin iş sözleşmeleri bir sonraki sezona kadar askıya alınır. Mevsimlik işçilerin iş sözleşmelerinin askıya alınacağı 7 gün önceden askı tarihi ile birlikte işçiye bildirilir. Ülke ekonomisini ve turizm sektörünü genel olarak etkileyen ekonomik kriz, tabii afet, savaş ve seferberlik hali gibi olağanüstü haller hariç, bir evvelki sezon işyerlerinde çalışmış olan işçiler, işyerlerindeki kıdem esasına göre öncelik kıdemli işçilerde olmak üzere, % 70’i yeni sezonun açılışından itibaren 15 gün içinde işbaşı yaptırılır. Geriye kalan % 30 işçinin işe başlama tarihleri ise yeni sezonun açılması tarihinden itibaren 21 gün içinde tesbit edilerek kendilerine bildirilecektir. Şu kadar ki, işyerlerindeki doluluk oranları, yukarıda belirtilen oranlarda işçilerin işe davet edilmesini mümkün kılmıyorsa, sezon başlangıcından önce İşveren ve Sendika biraraya gelerek, işyerlerinin doluluk oranlarını dikkate alarak % 70 ve % 30 çağırılma oranlarının işyerlerinde nasıl uygulanacağını belirlerler. Kendisine tebliğ edilen işe başlama tarihinde işbaşı yapmayan işçi iş sözleşmesini kendi isteğiyle feshetmiş sayılır ve yasal yükümlülüklerini yerine getirir. İşveren, yeni sezonda herhangi bir servise işçi alabilmesi için, bir önceki sezonda o bölümde çalışan mevsimlik işçileri işe davet etmiş olması gerekir.”

(79 No.lu TİS, **TOLEYİS-Türkiye Jokey Kulübü**, 1.12.2017-30.11.2019) M.52: “Sosyal güvencesi olmayan mevsimlik işçilerin sezon içindeki çalışma süreleri 150 günden az olamaz. Yeni açılan işyerleri için mevsimlik işçilerin sezon içindeki çalışma süreleri 120 günden az olamaz.”

195.Meslek Hastalığı Riskli İşlerde Çalışanlar

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) B.48: “İşyerinde kurşun, asit, asbest ve benzeri sağlık zararlılarına maruz kalacak, meslek hastalığı yaratabilecek işlerde çalışan işçiler, bu işlerde geçirdikleri 5 yıllık süre sonunda, istekleri halinde, ücretlerinde ve sosyal haklarında indirim yapılmaksızın, diğer işlerde açılacak kadrolara öncelikle alınırlar.”

(45 No.lu TİS, **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir**, 1.1.2017-31.12.2019) M.27: “Elektronik cihazları kullanan kadın işçilerden monitör başında görev yapanlar, hamileliğini tespit eden doktor raporu ibrazı tarihinden itibaren hamileliği süresince branşlarına yakın başka bir işte çalıştırılır (Matbaa, serigrafi ve ozalithane çalışanları da dahildir).”

196.Değişik Tür İş Sözleşmelerinin Kullanılması

Bazı toplu iş sözleşmelerinde değişik tür iş sözleşmelerinin kullanılmasına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.14: “İşyerlerinde mevcut iş ilişkisi, belirsiz süreli iş ilişkisidir. İşyerlerinde geçici iş ilişkisi, kısmi süreli ve çağrı üzerine iş ilişkisi gibi iş ilişkilerinin zorunluluk olarak dayattığı ve işverenin talep ettiği hallerde mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri çerçevesinde taraflar (Sendika ve İşveren) koşullarını müştereken belirler.”

(14 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – Tüvtürk**, 1.1.2013-31.12.2015) M.25: “İşletmeye bağlı işyerlerinde yapılan işler sürekli işlerden olduğu için çalışanların iş sözleşmeleri belirsiz sürelidir. İşe yeni başlayan ve eğitim süresi içerisindeki işçiler, belirsiz kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılabilir. Bunun dışında, işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışma yapılmasının koşulları Sendika ve İşveren tarafından belirlenir. Belirli süreli iş sözleşmesi, ancak belirli süreli olan işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullarla ve yazılı olarak yapılır ve süresi azami üç ay olabilir. Bu koşullara uygun olarak yapılmayan sözleşme belirsiz süreli sayılır.”

(17 No.lu TİS, **Genel-İş – İzelman**, 1.1.2013-31.12.2014) M.20: “Bu sözleşmenin kapsamında olan işyerlerinde, işverene bağlı çalışan işçilerin yaptığı işler başka işverenin işçilerine yaptırılmaz. Ancak, işveren teknik zorluklar nedeniyle kendisine bağlı işyerlerinde başka bir işverenin işçilerine iş verme durumunda kalırsa ve bu işçilere aynı işi yapan Genel-İş üyesi kendi işçilerinden daha fazla ücret ödemesi yaparsa, aynı uygulamayı Genel-İş üyesi kendi işçileri için yapmayı taahhüt eder.”

(17 No.lu TİS, **Genel-İş – İzelman**, 1.1.2013-31.12.2014) M.34: “Sürekli işlerde (mevsimlik işler dışında) geçici işçi çalıştırılmaz.”

(25 No.lu TİS, **Liman-İş – Mersin Limanı**, 1.1.2013-31.12.2015) M.46: Tutukluluk veya gözetim altına alınma nedeniyle “iş sözleşmesi askıya alınan işçinin yapacağı işi gördürmek amacıyla işveren belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam edebilir.”

(74 No.lu TİS, **Tekstil-Henateks**, 1.7.2016-30.6.2009) M.17: “İşveren tarafından işe alınacak her işçi ile hizmet akdi yapılır. Hizmet akdi belirli ve belirsiz süreli olabilir. Belirsiz süreli işlerde belirli süreli iş sözleşmesi sadece bir defa yapılabilir.”

(31 No.lu TİS, **Tez Koop-İş – Carrefoursa**, 1.1.2012-31.12.2014) M.26: “İşveren işin yoğun olduğu saatlerde esas işi yapan personelin iş yükünü azaltarak hizmet kalitesini arttırmak ve çalıştırma sürelerinin daha ekonomik olarak kullanımını sağlamak amacı ile işyerlerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile eleman çalıştırabilir. Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işleri bölünerek işin tamamı sürekli ve devamlı olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yaptırılmaz.”

(27 No.lu TİS, **Ağaç-İş – Adel Kalemcilik**, 1.9.2016-31.8.2018) M.33: “İşveren 100 kişiyi aşmamak kaydı ile geçici süreli ve kadrosuz işçi çalıştırabilir. Bu işçiler toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanamaz. Bu işçilerin işe giriş ve çıkışları sendikaya bildirilir.”

(41 No.lu TİS, **Çimse-İş – Çimento İşveren**, 1.1.2013-31.12.2015) M.16: “İşyeri, iş ve işgücünün planlanması, temini, tanzimi ile yönetimi bu sözleşme ve yasalara aykırı olmamak üzere işverene aittir. İşveren, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan iş sözleşmesi türlerini ve işin düzenlenmesini düzenleyen hükümlerini işyerinde çalışan işçilere hiçbir kayda tabi olmadan uygulayabilir.”

(19 No.lu TİS, **Teksif – Yeşim Tekstil**, 1.1.2008-31.7.2010) M.17: “Daimi işlerde, muvakkat işçi çalıştırılmaz ve zircirleme hizmet akdi yapılamaz. Ancak, iki aydan fazla süreli izinli ve devamsız olan işçiler ile ihtiyat askerliğine gitmiş işçilerin yerine, izin veya devamsızlık süresi ile bağımlı olarak ve ayrıca mevsimlik imalat ve mubayaa işlerinde çalıştırılmak üzere muvakkat işçi alınabilir.”

(22 No.lu TİS, **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, 1.3.2006-29.2.2008) M.21: “Süresi belirli iş akitleri 6 aydan fazla müddetle yapılamaz. İşveren süresi belirli hizmet akdi ile aldığı bir işçiyi süre bitiminden sonra çalıştırdığı takdirde bu işçi boş kadro olması halinde devamlı kadroya geçirilir. Boş kadro olmaması halinde yeni işçi gereksinmesi devam ediyorsa ara verilmeden o işçilerin sözleşmesi yenilenmiş sayılır. İşveren bünyesinde aynı vasıfta belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçi olduğu müddetçe dışarıdan kadrolu işçi alamaz. Mevcut münhal kadrolara veya açılacak kadrolara öncelikle işe giriş tarihine göre, aranan vasıflara sahip belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçilere kadro vermek zorundadır. Mevcut geçici işçiler, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi itibarıyla, sözleşmenin tüm hükümlerinden yararlanır.”

(11 No.lu TİS, **Tezkoop-İş – Migros**, 1.5.2014-30.4.2017) M.26/B: “Tam süreli (full-time) çalışan işçilerin işleri, bölünerek işin tamamı sürekli ve devamlı kısmi süreli (part-time) işçilere yaptırılmaz. Kısmi süreli (part-time) elemanlar, hafta içinde genellikle öğle ve akşam işin yoğun olduğu zamanlarda azami 4 saat, hafta sonları ise 4 saatin üzerinde çalıştırılabilecektir.”

(20 No.lu TİS, **Oleyis – Ankara Hilton**, 1.1.2012-31.12.2014) M.6: “İşveren işbu toplu iş sözleşmesinin 16. ve 17. maddeleri ile ilgili paragraflarında belirtilen esaslara uymak koşulu ile özel bilgi ve beceri gerektiren, teknik ve tehlikeli işlerinde çalıştırılmak üzere kendisinin belirlediği ya da ajans firmalar aracılığı ile bulunduğu saatlik ya da part-time görevlendirilmek üzere işçi alabilir. Bu işçilerden ajans veya üst işveren kanuna ve ajansla yaptıkları aralarındaki sözleşmeye göre birlikte sorumlu olurlar.”

(20 No.lu TİS, **Oleyis – Ankara Hilton**, 1.1.2012-31.12.2014) M.16: “İşveren, iş hacmine bağlı olarak İş Kanununda tanımlanmış olduğu şekilde çalışmak üzere ‘çağrı usulü çalışan işçileri’ istihdam edebilir.” Toplu iş sözleşmesinin çeşitli bölümlerde çağrı usulü çalışabilecek işçi sayısına kısıtlama getirilmektedir. “Mutfakta çağrı usulü işçi çalıştırılmaz.”

197.Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla İşçi Kiralama

4857 sayılı İş Kanununda 6.5.2016 gün ve 6715 sayılı Yasayla yapılan değişiklikler, özel istihdam büroları aracılığıyla işçi teminine izin verildi. Ancak bu tarihten önce bazı toplu iş sözleşmelerinde bu uygulama yer alıyordu ve bu uygulama özellikle otel/lokanta işyerlerinde yaygındı.

(20 No.lu TİS, **Oleyis – Ankara Hilton**, 1.1.2012-31.12.2014) M.16: “Ajans firmadan temin edilen (extra) işçiler: Bir ajans firmadan (taşeron) temin edilen ve bu ajans (taşeron) firma kadrosunda yer alarak işyerinde hizmet veren işçilerdir. Bu işçiler, Otelin ziyafet (banket) operasyon, genel alan temizliği ve bulaşıkhanne bölümlerinde çalıştırılabilir. Bu bölümlerin dışında Sendika ile mutabakat sağlanmadan ajans firmadan (taşeron) işçi çalıştırılmaz. Banket operasyonunda belirli bir günde yaşanan talebi karşılamak için işveren ajanstan extra işçi çalıştırma yolunu seçebilir. Ancak bu durum, o iş için uygun olabilecek tüm çağrı usulü çalışanlar o gün için hali hazırda çalışıyor olduklarında geçerli olacaktır. Genel alan temizliğinde halihazırdaki durum devam eder ve bu bölümde 3 vardiya halinde olmak üzere ajanstan 10 extra işçi çalıştırılabilir. Bulaşıkhanne bölümünde ise gece temizliğinde görevlendirilmek üzere ajanstan 5 işçi çalıştırılabilir.”

198.Stajyerler

Stajyerlik konusu, hem işçi çocuklarına staj yapma yerinin bulunması, hem de stajyerlerin işçilerin yerine kullanılmasını önlemek açısından önemlidir.

(20 No.lu TİS, **Oleyis – Ankara Hilton**, 1.1.2012-31.12.2014) M.16: “Stajyerler: İşyerinde yasal düzenlemeler doğrultusunda eğitim alan öğrencilerdir. Stajyer öğrenci sayısı tek seferde işyeri işçi sayısının % 20’sini geçemez.”

(28 No.lu TİS, **Yol-İş – Karayolları**, 1.3.2009-28.2.2011) M.15: “Bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle, maluliyet ve ihtiyarlık aylığı almak amacıyla ayrılan veya bunlardan ölen işçilerin; teknik liselerde ve yüksek okulda okuyan çocuklarına, okul dışı tatbikat yapmak zorunda olduklarına dair belge ibraz edilmesi ve okulların öngördüğü süreyle sınırlı kalmak koşuluyla yaz stajı, endüstri meslek liselerinde okuyanlara ise 3308 sayılı Yasa gereğince meslek eğitimi, Karayolları Genel Müdürlüğünde belirlenen dallarda sınırlı kalmak, işveren veya işveren vekillerine başvurma sırası gözönünde tutulmak kaydıyla, işyerlerinde imkanlar nispetinde staj yaptırılır. Stajyerlerle ilgili mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır. Bu toplu iş sözleşmesinin başka hükümleri uygulanmaz.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.12: “Okulların statüsü gereği üyelerin staj veya mesleki eğitim yapması gereken çocuklarına, okullarındaki başarı durumları dikkate alınarak işyerinin olanakları ölçüsünde staj veya mesleki eğitim önceliği tanınır.”

(72 No.lu TİS: **Tekstil-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.17: “Staj yapma mecburiyeti bulunan okulların öğrencilerinden ve işyerinde yapılan işletme faaliyetlerine uygun branşta olmak kaydıyla, 50’den fazla işçi çalıştıran işyerleri, çalıştırdıkları işçi adedinin % 1’i nispetinde stajyer alacaklardır. Ancak, bu miktar bir işyeri için 15 stajyeri geçemez. Stajyer alınırken işyerinde çalışanların çocukları veya kardeşleri diğer namzetlerden önce işe alınırlar.”

199.Boşalan İşlere İşyerinden Görevlendirme

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.40: “Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra işyerinde daha yüksek kadrolu ücretli işlere yeniden işçi alınmasından önce, işyerinde belirli veya belirsiz süreli olarak çalışmakta bulunan işçilerden, kıdem ve kabiliyetleri işverence uygun bulunanlar tercihen alınırlar.”

(44 No.lu TİS, **Kristal-İş – Cam İşveren**, 1.1.2017-31.12.2018) M.12: “İşveren, boşalan kadroların, işyerinde çalışmakta olan işçileri atama yoluyla doldurulmasında, istekli olanlara öncelik verecektir.”

200.Engelli İşçilerin Çalışma Koşulları

(68 No.lu TİS, **Petrol-İş – BOTAŞ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.24: “Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru işçi çalıştırma konusunda yasal hükümler uygulanır. Botaş International Limited ve bağlı işyerlerinde çalışan engelli işçilerin, çalıştıkları ve işleri gereği kullandıkları ve yararlandıkları mekanların mimari fiziki koşulları engelli oluşları dikkate alınarak yeniden yapılandırılır. Engelli çalışanlara, engelli oluşları dikkate alınarak yeniden yapılandırılır. Engelli çalışanlara, engelli oluşları dikkate alınarak iş verilir. Kurumda sıraya girilmesi gereken yemekhane, bankamatik, doktor, vb. gibi yerlerde engellilere sıra beklemeksizin hizmetlerden yararlanma imkanı sağlanır. Servis araçlarında ve işyerinde basamaklı yerlerde rampa kurulması sağlanır. Engelli çalışanlar için yararlanmalarına uygun teknolojik imkanlar sağlanır.”

201.Malul İşçi İstihdamı ve Maluliyet Yardımı

(29 No.lu TİS, **Teksif-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.19: “(a) İşyerinde iş kazası sebebiyle çalışmakta olduğu işi fiilen yapamayacak durumda olduğunu SSK Sağlık Kurulu Raporu ile tevsik eden üyeleri işveren işten çıkarmayacaktır. Bu üyeler, maluliyetleri ile mütenasip bir işte eski ücretleri ile, akord esasına göre çalışanlar ortalama günlük ücretleriyle, teşvikli ücret esasına göre çalışanlar ise garanti ücretleri üzerine 3 aylık vasati teşvik ücretlerinin ilavesiyle bulunacak ücrete göre istihdam olunurlar. (b) İş ile ilgili bir hastalığı

sebebiyle çalışmakta olduğu işi fiilen yapamayacak durumda olduğunu SSK Sağlık Kurulu raporu ile tevsik eden üyeler, işverence yeni durumları ile mütenasip bir işe yerleştirilirler. (c) SSK Sağlık Kurulu'ndan hafif hizmet (mevcut işi yapamaz) raporu alan üyeler, durumları ile mütenasip bir işe yerleştirilirler. (d) Yukarıdaki (a) ve (b) fıkralarında sayılan hallerde üyeye uygun bir iş verilmemesi ya da üyelerin çalışmayı kabul etmemeleri halinde, toplu sözleşmede öngörülen kıdem tazminatına (hizmet süresine bakılmaksızın) ilaveten her yıl için 15 günlük ücretleri tutarında maluliyet yardımı ödenir.”

(72 No.lu TİS: **Tekstil-Tekstil İşveren**, 1.4.2016-31.3.2019) M.19: “(1) İşyerinde iş kazası sebebiyle çalışmakta olduğu işi fiilen yapamayacak durumda olduğunu SGK Sağlık Kurulu Raporu ile belgeleyen üyeleri işveren işten çıkarmayacaktır. Bu üyeler, engellerine uygun bir işte eski ücretleri ile, akord esasına göre çalışanlar ortalama günlük ücretleriyle, teşvikli ücret esasına göre çalışanlar ise garanti ücretleri üzerine 3 aylık ortalama teşvik ücretlerinin ilavesiyle bulunacak ücrete göre istihdam olunurlar. (2) İş ile ilgili bir hastalığı sebebiyle çalışmakta olduğu işi fiilen yapamayacak durumda olduğunu SGK Sağlık Kurulu raporu ile belgeleyen üyeler, işverence yeni durumlarına uygun bir işe yerleştirilirler. (3) SGK Sağlık Kurulu'ndan hafif hizmet (mevcut işi yapamaz) raporu alan üyeler, durumlarına uygun bir işe yerleştirilirler. (4) Yukarıdaki 1. ve 2. fıkralarda sayılan hallerde üyeye uygun bir iş verilmemesi ya da üyelerin çalışmayı kabul etmemeleri halinde, toplu sözleşmede öngörülen kıdem tazminatına (hizmet süresine bakılmaksızın) ilaveten her yıl için 15 günlük ücretleri tutarında maluliyet yardımı ödenir.”

202.İbraname Alınmasında Sendika Temsilcisi

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.43: “Sendika üyesi işçilerden herhangi bir şekilde ibraname alınması söz konusu olduğu takdirde, ibranamelerde, işyeri sendika baştemsilcisinin veya temsilcilerden birisinin imzası bulunacaktır.”

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.19: “Akit sendika üyesi işçilerden ibraname alınması söz konusu olduğu takdirde, keyfiyet işyeri baştemsilcisine, bulunmadığı ahvalde temsilcisine bildirilerek, ibraname işçi ve temsilci huzurunda düzenlenip, işçi ve temsilci imzalarını ihtiva eder. İşçinin okuma yazma bilmemesi halinde, işçinin parmak izi veya mührü ibranamede bulunacak, ancak bu husus, ibranamede temsilci ve personel işleriyle görevli şahsın imzaları ile saptanmış bulunacaktır. Temsilcilerin hiç birinin işyerinde bulunmadığı veya anılan işlem için yapılan davete icabet etmediği takdirde, keyfiyet üyenin bağlı bulunduğu şube başkanlığına, sonuç alınmadığı takdirde, bölge şube başkanlığına bildirilerek, bir yetkilinin ibranameyi imzalamak üzere gönderilmesi sendikadan talep edilir. Aynı gün istenilen yetkili gönderilmediği takdirde keyfiyet bir tutanakla saptanarak, ibraname sadece işçiye imzalatılabilecektir. Konu ve meblağ, ibranamede belirtilecektir. İbraname nevi ve miktarı belirtilmeyen ‘tüm haklarımı aldım’ şeklindeki ve işçinin yasal haklarını ortadan kaldıracak biçimdeki ifadelerin geçersizliği, taraflarca kabul edilmiştir.”

203.İşçilere İlişkin Bazı Belgelerin Sendikaya Gönderilmesi

(10 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – SOCOTAB**, 1.1.2016-31.12.2018) M.17: “İşçiye ödenecek olan ihbar öneli ve kıdem tazminatı hesaplama yöntemini içeren ve işçiye imzalatılacak olan belgelerin birer örneği, sendikaya, işverence gönderilir.”

204.İş Sözleşmesinin İşçiye Verilmesi

(4 No.lu TİS, **Tekgıda-İş - Dr.Oetker**, 1.1.2017-31.12.2018) M.44: “4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesi uyarınca, halen çalışmakta bulunan işçiye 1 ay içinde, anılan maddedeki tarife uygun ve işyeri sendika baştemsilcisinin de imzası bulunan, onanmış ve fotoğraflı bir belge, ‘yazılı akit’ olarak işveren tarafından verilir.”

205.Emeklilerin Çalıştırılmaması

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.15: “Banka, başka kuruluşlardan emekli olmuş kişileri istihdam etmemeye gayret edecektir. Ancak, ihtiyaç halinde işin ve görevin gereğine uygun olarak özel bilgi ve tecrübe isteyen konularda başka kuruluşlardan emekli olan kişilerin istihdamı yoluna gidebilecektir.”

(70 No.lu TİS, **Basisen-İşbank**, 1.4.2016-31.12.2017) M.15: “İşveren Bankadan emekliye ayrılanlara Bankada yeniden görev veremez. Ancak başka kurum ve kuruluşlardan emekliye ayrılmış olan uzman elemanlar Bankada çalıştırılabilirler.”

206.Eşine ve Çocuklarına Şiddet Uygulayan İşçiye Yaptırım

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.75: “Eşine ve çocuklarına şiddet uygulayan işçinin maaşının yüzde 50’si, gerekli araştırmalar yapılarak belgelendirmek kaydıyla 1 yıl süreyle eşine ve çocuğuna ödenir.”

207.Disiplin Cezalarının Affı

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) GM.1: “Bu sözleşmenin yürürlük tarihinden önce işçiye verilmiş bulunan disiplin cezaları bir defaya mahsus olmak üzere tüm sonuçları ile birlikte affedilmiştir.”

(50 No.lu TİS, **TÜMTİS – UPS**, 1.8.2016 – 31.12.2018) M.57: “1 yılını dolduran ceza puanları sicil programından arşive alınır ve yeni yılda dikkate alınmaz. Kayıtlar 1 Ocak – 31 Aralık tarihleri arasında geçerlidir.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.69: “Bu sözleşmenin imza tarihine kadar uygulanan tüm disiplin suçları iptal edilir.”

208.İzin Kurulu

(51 No.lu TİS, **Basisen-Yapı Kredi**, 1.4.2017-31.3.2019) M.19: “İşyerinde, işyeri sendika temsilcileri ile biri başkan olmak üzere işyeri yetkililerinden iki kişinin katılacağı izin kurulu her yıl Ocak ayında oluşturulur.”

(52 No.lu TİS, **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj**, 1.1.2016-31.12.2017) M.49: “Yıllık İzin Kurulu, işveren veya işveren vekilini temsilen 2, işçileri temsilen 2 kişi olmak üzere toplam 4 kişiden oluşur.”

209.Hasar ve Zarar Tespit Kurulu

İşyerinde işçinin yol açtığı hasar ve zararın tespiti hem işçinin iş güvencesi, hem de ödemek zorunda kalabileceği tazminat açısından önemlidir.

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.78: “İşçinin neden olduğu hasar ve zararların tespit ve tazmini için işyerinde 5 kişiden oluşan Hasar ve Zarar Tespit Kurulu kurulur. Kurul başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Bu kurullar, 2 işveren temsilcisi, 2 sendika temsilcisi (kurul üyesi), olayın özelliklerine göre, işyerinde olan, işten anlar ve işverenle sendikanın ortaklaşa belirleyeceği 1 kişiden oluşur. Olay anında sendika temsilcilerinden birinin işyerinde bulunmaması halinde işyeri sendika baştemsilcisinin önereceği bir kişi bu kurulda görev alır. İşveren, kaza eksperlerinin görevlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için bu kurulun emrine bir araç tahsis eder. Ayrıca olayı görüntülemek için fotoğraf makinesi ve ilgili malzemeyi sağlar. Ölüm ile sonuçlanan iş kazası sonucu, kazayı yapan işçiye 4 gün ücretli moral izni verilir.”

(30 No.lu TİS, **Teksif – Uşak Tekstil İşveren**, 1.7.2008-30.6.2010) M.57: “İşçi, kendisine tevdi edilen malzemeye, mamul ve yarı mamul mallara, alet ve edevata, makinelere gereken dikkat ve ihtimamı göstermeye mecbur olduğu gibi, ihmali ve kastı ile hasıl olan zarar ve ziyandan ve bozuk veya hatalı imalattan ilgili kanun hükümlerine göre sorumludur. İşçinin yaptığı zarar 2 günlük ücret tutarını aştığı ve işçinin itirazı bulunduğu takdirde, zararın işçinin kasıt ve ihmalden mi, yoksa makine, alet ve edevattaki bir arıza veya noksanlıktan mı ileri geldiği

Zararları Tespit Komitesi tarafından tespit edilir. Komite işverence tayin edilecek 2 kişi ile sendikanın göstereceği bir işyeri sendika temsilcisinden teşekkül eder. Komite, zarar miktarını ve bunda kusur derecesine göre ne miktarının işçi tarafından tazmini gerektiğini bir zabıt varakasıyla tespit eder. Yaptığı zarar 30 günlük ücretini aştığı bu şekilde tespit edilen işçinin hizmet akdini işveren derhal feshedebilir. İşçi bu zararı derhal öder veya ödemeyi taahhüt eder ve sendika buna kefil olursa, işveren fesih hakkını kullanamaz (İşçinin ağır ihmali ve bağışlanmaz kusurlu halleri hariç.)

210.İşyeri Koordinasyon Kurulu

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.22 “İşyerinde çalışma barışının sağlanması, iş veriminin artırılması, belediye hizmetlerinin belde halkına daha iyi ulaştırılabilmesi amacıyla yeni uygulamalar getirilmesi ve geliştirilmesi; bu sözleşmenin ‘Uyuşmazlık, Şikayet ve Giderilmesi’ başlıklı maddesinde belirlenen uyuşmazlıkların çözümlenememesi durumunda konunun bu kurulca incelenerek kesin şekilde karar bağlanması; işçilerin kültürel, sosyal ve sendikal konularda gelişmelerine, çalışma koşullarına uyum sağlamlarına, bu koşulların iyileştirilmesine yönelik çalışmalarda bulunulması; yürürlükteki yasa ve tüzüklerin uygulanmasına ilişkin Belediye Başkanlığına görüş bildirilmesi; işyerindeki verimliliğin değerlendirilmesi ve iş verimliliğinin artırılması yönünde önerilerde bulunarak üretim maliyetlerinin saptanması, gerekiyorsa, bu konuda özerk ve uzman kuruluşlarla işbirliği yaparak üretim verimliliğini saptayıp verimliliğin artırılması konusunda raporun hazırlanması, bu raporun uygulamaya sokulması, üretim olumsuzluğuna yönelik durum saptanırsa gerekli önlemlerin alınmasının sağlanması ve bu raporun kamuoyuna duyurulması; bu sözleşmede belirtilen ve kendisine intikal eden konuların karara bağlanması, konularında yetkili ve görevlidir.”

(60 No.lu TİS, **Genel-İş – Çankaya Belediyesi**, 15.2.2016-14.2.2018) M.21: “İşyeri Koordinasyon Kurulu. Amacı: İşyerinde iş veriminin artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışma barışının sağlanması, karşılıklı sorumluluk üstlenilerek; hizmet, planlama, işyeri güvenliği, işçi sağlığı konularında değerlendirmeler yaparak, bunların iyileştirilmesi yönünde kararlar almak; bu kararların uygulanmasını izlemek amacıyla işyeri koordinasyon kurulu kurulmuştur.”

211.Özel Hakem

Bazı toplu iş sözleşmelerinde çıkan uyuşmazlıkların yargıya gitmeden sonuçlandırılabilmesi için özel hakem süreci öngörülmüştür.

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.73: “Uyuşmazlıkları çözüm prosedüründe karara varılamayan konularda taraflar dilerse özel hakeme başvurabilir. (...) Hakem kararı kesin olup, taraflar hakem masraflarını başlangıçta yarı yarıya öderler. Sonuçta haksız olan taraf haksızlığı oranında masrafları öder.”

(24 No.lu TİS, **Selüloz-İş – İpek Kağıt**, 1.9.2016-31.8.2018) M.73: “Uyuşmazlık iddiasında bulunan tarafın yaptığı hakem seçiminin kendisine yazılı olarak bildirildiği tarihten itibaren 4 gün içinde, karşı taraf da seçeceği bir hakemin ismini uyuşmazlık iddiasında bulunan tarafa yazılı olarak bildirir. O taraf yazılı süre içinde kendi hakemini seçip bildirmezse, onun hakemi uyuşmazlık iddiasında bulunan tarafın başvurusu üzerine, iş davalarına bakmakla görevli mahkemece seçilir. Taraflar veya mahkemece seçilen taraf hakemleri uyuşmazlık iddiasında bulunan tarafın kendisine yapacağı yazılı daveti aldıkları tarihten itibaren 4 gün içinde toplanırlar ve ilk toplantı tarihinden itibaren 3 gün içinde üçüncü hakemi seçerler. Taraflar hakemleri belirtilen süre içinde biraraya gelmedikleri veya üçüncü hakemin seçiminde uyuşamadıkları takdirde, bu durumu bir tutanakla saptarlar. Böyle yapmamış olsalar bile, taraflardan birinin başvurusu üzerine, üçüncü hakem iş davalarına bakmakla görevli mahkemece atanır. Böylece teşekkül eden Hakem Kurulu, uyuşmazlık iddiasında bulunan tarafın hakemlere müracaatı üzerine 3 gün içinde toplanır. Üçüncü hakem, kurulun başkanıdır.

Hakem kurulu, ilk toplantı tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde uyuşmazlığı karara bağlar. Hakem kurulu teşkil edildikten sonra, taraf hakemlerinden birinin toplantıya iştirak etmemesi halinde, diğer taraf o tarafın hakeminin seçimini mahkemeden isteyebilir. Hakem Kurulu kararları hakkında HUMK'nın ilgili hükümleri uygulanır. Hakem ücretleri, taraflarca oybirliğiyle tespit veya kabul edilmediği takdirde, iş davalarına bakmakla görevli mahkemece tayin olunur. Bu ücretler, neticede haksız çıkacak tarafa yükletilir.”

212.Terfi ve Tespit Komisyonu

(9 No.lu TİS; **Tekgıda-İş – ETİ**, 1.1.2017-31.12.2018) M.36: “Yılda bir kez ‘Terfi ve Tespit Komisyonu’ adı altında kurul toplanır ve bu kurulda sendika baştemsilcisi de bulundurulur. Kurul, pozisyon ve ünvanları işverence tespit edilecek 5 veya 7 kişiden oluşur.”

213.Şikayet Kademeleri

(62 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – EPTA İstanbul Soğutma**, 1.4.2015-31.3.2018) M.19: “Toplu iş sözleşmesi ile saptanan hak ve menfaatlerin kullanılması ve uygulanması ile borç ve yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden doğacak uyuşmazlıklar ve üyenin başvurusu ile şikayetlerin çözümünde aşağıdaki sıra izlenir: 1. Kademe: Şikayetçi üye, şikayetini ilk amirine götürür ve çözümünü ister. 2. Kademe: Birinci kademe çözülmemeyen şikayeti üye, kendi kısmındaki sendika temsilcisine bildirir. Sendika temsilcisi, şikayeti kısım amiri ile çözümler. 3. Kademe: İkinci kademe çözülmemeyen şikayeti, sendika temsilcisi yada üye yazılı olarak sendika baştemsilcisine bildirir. Sendika baştemsilcisi şikayeti işveren vekili ile çözümler. 4. Kademe: Üçüncü kademe çözülmemeyen şikayeti sendika baştemsilcisi yazılı olarak sendikanın ilgili şubesine yansıdır. Sendika şubesi, işveren yetkilisi ile şikayeti çözümler. Dördüncü kademe de çözülmemeyen şikayeti, sendika şubesi, sendika genel merkezine yansıtır. Kademelerdeki sonuç ilgili üyeye, sendika veya sendika baştemsilcisi tarafından bildirilir. Bu kademelerden herhangi birinin kararını uygun görmeyen üye, bir üst kademeye şahsen de üç işgünü içinde başvurabilir. Her kademe en geç üç işgünü içinde konuyu karara bağlar. Üyenin ya da temsilcinin şikayeti yazılı olarak bildirmesi halinde, işveren vekillerinin de on gün içerisinde cevabı yazılır olur.”

214.Uyuşmazlıkları Çözme Komitesi

(13 No.lu TİS, **Nakliyat-İş – NAK-İŞ**, 1.6.2017-31.5.2019) M.13: “Nak-İş İşveren Sendikası tarafından atanacak üç işveren temsilcisi ve Nakliyat-İş Sendikası merkezi tarafından atanacak üç sendika temsilcisinden oluşmak üzere bir kurul oluşturulur. (...) Kurul toplantılarına taraf temsilcilerinden biri sıra ile başkanlık eder; kurul kararlarını oy çokluğu ile verir. (...) Bu kurulun kararı olmadan üye işçinin iş akdi feshedilemez.”

215.Yemek Listesi Kurulu

(12 No.lu TİS, **Hizmet-İş – Mamak Belediyesi**, 15.2.2017-14.2.2019) M.53: “Bordroda yemek yardımı verilmeyip, işçiye yemek verildiği takdirde yemekhanenin sevk ve idaresi ikisi sendika, ikisi işverence belirlenen dört kişiden oluşan kurul tarafından birlikte yürütülür.”

216.İşletme Çalışma İlişkileri Komitesi

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.54: “Taraflar, işletmenin tamamını ilgilendiren toplu mahiyetteki konuları görüşmek ve çözümler üretmek üzere istişari nitelikli İşletme Çalışma İlişkileri Komitesi kurarlar. İşletme Çalışma İlişkileri Komitesi üçü işveren (en az biri işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili olmakla), üçü de sendika tarafından (en az biri sendika genel yönetim kurulundan olmakla) olmak üzere toplam 6 kişiden teşekkül eder.”

217.Endüstriyel İlişkiler Komitesi

(6 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – Besan Besin**, 1.1.2017-31.12.2018) M.43: “İşbu toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden sonra bir ay içinde işyerinde, İşçi Sağlığı ve Güvenliği, İşyeri Çalışma Şartları, Toplu Sözleşme Uygulamaları ve bunun gibi konuların yanı sıra ilgili maddelerinde görev tevdi edilen alanlarda istişarede bulunmak ve gereğinde icrai karar almak yetkisini haiz, Endüstriyel İlişkiler Komitesi adı altında bir komite oluşturulacaktır. Komitenin oluşumu, çalışma esasları, görev ve yetkileri, ilgili Sendika Şube Başkanlığı, İşyeri Sendika Temsilcileri ve İşyeri İnsan Kaynakları Yetkilileri tarafından müştereken belirlenecektir. Komite, toplantılarını 3 ayda bir periyodik şekilde yapacaktır. Taraflar arasında komite oluşturulmasına ilişkin esaslar belirlenip kabul edildikten sonra işbu Toplu İş Sözleşmesinin eki mahiyetinde bir protokol ile hüküm altına alınacaktır.”

(8 No.lu TİS, **Tekgıda-İş – BAT**, 1.1.2017-31.12.2018) M.55: “İşbu sözleşmenin uygulanmasından doğan uyumsuzlukları görüşmek üzere Fabrika Endüstriyel İlişkiler Komitesi kurulur. Komite, işveren tarafından seçilen üç üye ile sendika tarafından seçilen üç üyeden oluşur.”

218.Performans Değerlendirme Kurulu

(62 No.lu TİS, **Birleşik Metal-İş – EPTA İstanbul Soğutma**, 1.4.2015-31.3.2018) Ek M.2: “Sözleşmenin imza tarihinden 30 gün sonra taraflar, işyerindeki performans değerlendirmesi ile ilgili konuların ele alınacağı 2 işveren 2 sendika temsilcisinden oluşacak Performans Değerlendirme Kurulu üyelerini belirleyerek karşılıklı olarak birbirlerine bildirirler. Kurul üyeleri ilk toplantıda Kurulun işleyişine yönelik bir yönetmelik hazırlayarak işyerinde ilan eder. Kurulun ilk toplantısı isimlerin bildirilmesinden sonraki hafta içinde yapılır.”

219.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Değerlendirme Bilirkişi Kurulu

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.66: “Değerlendirme bilirkişi kurulu; sendikanın ve işverenin belirleyeceği, ücretleri işveren tarafından karşılanan, işçi sağlığı karar yetkisine sahip iki uzman, işyeri doktoru ve işyeri sendika temsilcisi olmak üzere 4 kişiden oluşur.”

(59 No.lu TİS, **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.56: “İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Bilirkişi Kurulu: 50 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde aşağıda belirtilen üyelerden iş sağlığı ve güvenliği kurulu teşekkül eder: (1) İşyeri tabibi (işyeri tabibi yoksa işverenin görevlendireceği kimse), (2) İşletme veya işyeri müdürü (yoksa işletme, işyerinden sorumlu bir kişi), (3) İşyerindeki sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçeceği bir işçi. Kurul başkanı, işletme veya işyeri müdürüdür.”

220.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu

(48 No.lu TİS, **Genel-İş – Silivri Belediyesi**, 1.1.2018-31.12.2019) M.67: “Her işyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu kurulması ve çalıştırılmasından işveren sorumludur. (...) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu tarafından tüm bilgiler işçilere aktarılır. İşçilerin kendi sağlıklarını korumasındaki ortak işlemin gerçekleşmesi sağlanmalıdır. İşveren işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi için tüm işçiyi kapsayan eğitim seminerlerinin periyodik ve aksamadan yapılması için zaman ve yeri sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitimler yılda üç kez sekizer saatten az olamaz. Bu eğitimcilerin seçimi ve eğitim programı sendikanın ve işverenin önerisi ile oluşturulur. Bu konudaki tüm harcamalar yasaya göre işverene aittir.”

221.Sınav Kurulu

(65 No.lu TİS, **Petrol-İş – TÜPRAŞ**, 1.1.2015-31.12.2016) M.18: “Sınav Kurulu: İşveren iç terfi için işin mahiyetine göre şirket yönetmeliklerine uygun olarak sınav kurulu kurmayı, sınav yapmayı kabul eder. Sınav kurulu iki işyeri sendika ve üç işveren temsilcisinden müteşekkildir. Sınav kurulu üyeleri sınavı değerlendirecek nitelikte ve sınav konusunda yetişmiş olmalıdır. 17.

maddedeki esaslara göre nakledilmeleri söz konusu işçiler arasında da sınav yapılır. Sınavı kazananlar nakledilirler. Sendikanın sınav kuruluna üye göndermemesi halinde sınav kurulu işveren temsilcileriyle yürütülür. Sınav kurulunun değerlendirmeleri esas olup Genel Müdür veya Rafineri Müdürlüğüne onaylanır.”

İNCELENEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ LİSTESİ

- 1 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – Anadolu Efes Biracılık ve Malt San.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.9.2017-31.8.2019.
- 2 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – Fruko Meşrubat San.Ltd.Şti.**, İşleme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.2.2017-31.1.2019.
- 3 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – MEY Alkollü İçkiler San. ve Tic.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 7. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2017-31.12.2018.
- 4 No.lu TİS: **Tekgıda-İş - Dr.Oetker Gıda San. ve Tic.A.Ş.**, İşyeri Düzeyinde 13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2017-31.12.2018.
- 5 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – Agthia Grup İçecek ve Dağıtım San. ve Tic.Ltd.Şti.**, İşletme Düzeyinde 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2018-31.12.2019.
- 6 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – Besan Besin San. ve Tic. A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 17. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2017-31.12.2018.
- 7 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – Evyap Sabun, Yağ, Gliserin San. ve Tic.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 17. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.12.2016-31.12.2018.
- 8 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – BAT British American Tobacco Tütün Mamulleri San. ve Tic.**, İşletme Düzeyinde 5. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2017-31.12.2018.
- 9 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – ETİ Gıda San. Ve Tic.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 25. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2017-31.12.2018.
- 10 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – SOCOTAB Yaprak Tütün San. Ve Tic.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 14. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2016-31.12.2018.
- 11 No.lu TİS: **Tezkoop-İş – Migros Ticaret A.Ş.**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.5.2014-30.4.2017.
- 12 No.lu TİS: **Hizmet-İş – Mamak Belediye Başkanlığı**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 15.2.2017-14.2.2019.
- 13 No.lu TİS: **Nakliyat-İş – NAK-İŞ Kara Nakliyecileri, Nakliye Komisyoncuları ve Nakliye Müteahhitleri İşverenler Sendikası**, 8. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, 1.6.2017-31.5.2019.
- 14 No.lu TİS: **Nakliyat-İş – Tüvturk İstanbul Taşıt Muayene İstasyonları İşletim A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2013-31.12.2015.
- 15 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – Aroma Bursa Meyve Suları ve Gıda Sanayii A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.2.2017-31.1.2018.
- 16 No.lu TİS: **Demiryol-İş – T.C.Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve Bağlı Ortaklıkları Tülomsaş, Tüvasaş, Tüdemtaş Genel Müdürlükleri**, İşletme Düzeyinde 24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.2011-28.2.2013.
- 17 No.lu TİS: **Genel-İş – İzelman Genel Hizmet Otopark, Özel Eğitim, İtfaiye ve Sağlık Hizmetleri Ticaret A.Ş.**, 1.1.2013-31.12.2014.
- 18 No.lu TİS: **Türk Metal – Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu Gn.Md.**, İşletme Düzeyinde 13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2009-31.12.2010.
- 19 No.lu TİS: **Teksif – Yeşim Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş., Sifaş Sentetik İplik Fabrikaları A.Ş., Nergis Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş., Polylen Sentetik İplik Sanayi A.Ş.**, 1.1.2008-31.7.2010.
- 20 No.lu TİS: **Oleyis – Ankara Hilton (Hilton Enternasyonel Otelcilik A.Ş. Ankara Şubesi)**, 1.1.2012-31.12.2014.
- 21 No.lu TİS: **Türkiye Haber-İş – Türk Telekomünikasyon A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesi,, 1.3.2017-28.2.2019.
- 22 No.lu TİS: **Belediye-İş – Güngören Belediyesi**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.2006-29.2.2008.
- 23 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – ÇAYKUR**, İşletme Düzeyinde 22. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2007-31.12.2008.
- 24 No.lu TİS: **Selüloz-İş – İpek Kağıt San. ve Tic.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.9.2016-31.8.2018.

- 25 No.lu TİS: **Liman-İş – Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2013-31.12.2015.
- 26 No.lu TİS: **Tekgıda-İş – Tat Gıda San.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2017-31.12.2018.
- 27 No.lu TİS: **Ağaç-İş – Adel Kalemcilik Tic. ve San.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.9.2016-31.8.2018.
- 28 No.lu TİS: **Yol-İş – Karayolları Gn.Md. (TÜHİS)**, İşletme Düzeyinde 13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.2009-28.2.2011.
- 29 No.lu TİS: **Teksif – Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası**, 24. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, 1.4.2016-31.3.2019.
- 30 No.lu TİS: **Teksif – Uşak Tekstil İşverenleri Sendikası**, 3. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, 1.7.2008-30.6.2010.
- 31 No.lu TİS: **Tez Koop-İş – Carrefoursa Carrefour Sabancı Ticaret Merkezi A.Ş.**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2012-31.12.2014.
- 32 No.lu TİS: **Toleyis – Turkish Do & Co İkrım Hizmetleri A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 6. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.10.2016-30.9.2019.
- 33 No.lu TİS: **Maden-İş – İmbat Madencilik Enerji Turizm San. ve Tic.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.7.2012-30.6.2015.
- 34 No.lu TİS: **Genel-İş – Kırklareli Belediye Başkanlığı**, Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2012-31.12.2013.
- 35 No.lu TİS: **Tarım-İş – Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı**, İşletme Düzeyinde 15. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2013-31.12.2014.
- 36 No.lu TİS: **Sosyal-İş – Metro Grosmarket Bakırköy Alışveriş Hizmetleri Tic.Ltd.Şti.**, İşletme Düzeyinde 5. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2013-31.12.2015.
- 37 No.lu TİS: **Hizmet-İş – İETT İstanbul Elektrik, Tünel ve Tramvay İşletmeleri Genel Müdürlüğü**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.2010-29.2.2012.
- 38 No.lu TİS: **Maden-İş – Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Gn.Md.**, İşletme Düzeyinde 14. Dönem Toplu İş Sözleşmesi,, 1.1.2013-31.12.2014.
- 39 No.lu TİS: **Tekstil – Kilim Mensucat San. ve Tic.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.9.2016 -31.8.2019.
- 40 No.lu TİS: **Birleşik Metal-İş – MESS Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası**, Grup Toplu İş Sözleşmesi, 1.9.2012-31.8.2014
- 41 No.lu TİS: **Çimse-İş – Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, Grup Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2013-31.12.2015.
- 42 No.lu TİS: **Tes-İş – TETAŞ Türkiye Elektrik Ticaret ve Taahhüt A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.2009-28.2.2011.
- 43 No.lu TİS: **Çelik-İş – MMK Metalurji San. ve Liman İşl.A.Ş. (MESS)**, Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2015-31.8.2017.
- 44 No.lu TİS: **Kristal-İş – Türkiye Cam Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası**, 25. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2017-31.12.2018.
- 45 No.lu TİS: **Hizmet-İş - Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanlığı**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2017-31.12.2019.
- 46 No.lu TİS: **Birleşik Metal-İş – MESS Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası**, Grup Toplu İş Sözleşmesi, 1.9.2017-31.8.2019.
- 47 No.lu TİS: **Türk Harb-İş – Milli Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı)**, 26. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.2017-28.2.2019.
- 48 No.lu TİS: **Genel-İş – Silivri Belediye Başkanlığı**, İşyeri Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2018-31.12.2019.
- 49 No.lu TİS: **Hizmet-İş – Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı**, İşletme Düzeyinde 18. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 15.2.2016-14.2.2019.

- 50 No.lu TİS: **TÜMTİS – UPS Ünsped Paket Servisi San. ve Tic.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 3. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.8.2016 – 31.12.2018.
- 51 No.lu TİS: **Basisen - Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 17. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.4.2017-31.3.2019.
- 52 No.lu TİS: **Basın-İş – ASAŞ Ambalaj Baskı San. ve Tic.A.Ş.**, İşyeri Düzeyinde 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2016-31.12.2017.
- 53 No.lu TİS: **Öz Orman-İş – TÜHİS-TİGEM Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü**, İşletme Düzeyinde 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2015-31.12.2016.
- 54 No.lu TİS: **Kristal-İş – Duravit Yapı Ürünleri San. ve Tic.A.Ş.**, İşyeri Düzeyinde 8. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2017-31.12.2018.
- 55 No.lu TİS: **Öz Gıda-İş – Ülker Bisküvi San.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2016-31.12.2017.
- 56 No.lu TİS: **Tez-Koop-İş – TÜBİTAK Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Başkanlığı**, İşletme Düzeyinde 17. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.2017-28.2.2019.
- 57 No.lu TİS: **Hizmet-İş – İstanbul Büyükşehir Belediyesi**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.2016-28.2.2018.
- 58 No.lu TİS: **Belediye-İş – Samsun Büyükşehir Belediyesi**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 15.2.2018-14.2.2010.
- 59 No.lu TİS: **Belediye-İş – Büyükçekmece Belediye Başkanlığı**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2018-31.12.2019.
- 60 No.lu TİS: **Genel-İş – Çankaya Belediye Başkanlığı**, Toplu İş Sözleşmesi, 15.2.2016-14.2.2018.
- 61 No.lu TİS: **Genel-İş – Yenimahalle Belediye Başkanlığı**, Toplu İş Sözleşmesi, 15.3.2016-14.2.2018.
- 62 No.lu TİS: **Birleşik Metal-İş – EPTA İstanbul Soğutma Sistemleri San. ve Tic. Ltd.Şti**, İşyeri Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.4.2015-31.3.2018.
- 63 No.lu TİS: **Birleşik Metal-İş – Termo Makina San. ve Tic.A.Ş.**, İşyeri Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.8.2015-31.7.2018.
- 64 No.lu TİS: **Şeker-İş – Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası**, İşletme Düzeyinde 26. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.2.2015-31.1.2017.
- 65 No.lu TİS: **Petrol-İş – TÜPRAŞ Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2015-31.12.2016.
- 66 No.lu TİS: **Tes-İş – TEDAŞ Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 17. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.2017-28.2.2019.
- 67 No.lu TİS: **Çelik-İş – Kardemir Karabük Demir Çelik San. ve Tic.A.Ş.**, İşyeri Düzeyinde 13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2017-31.12.2018.
- 68 No.lu TİS: **Petrol-İş – BOTAŞ International Limited ve Bağlı İşyerleri**, İşletme Düzeyinde 3. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2017-31.12.2018.
- 69 No.lu TİS: **TÜMTİS – Öz Bursa Nakliyat ve Tic.Ltd.Şti.**, Toplu İş Sözleşmesi, 1.6.2017-31.5.2019.
- 70 No.lu TİS: **BASİSEN - Türkiye İş Bankası A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 25. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.4.2016-31.12.2017.
- 71 No.lu TİS: **DERİTEKS - Deri İşveren**, Grup Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.2016-28.2.2019.
- 72 No.lu TİS: **Tekstil - Tekstil İşveren Sendikası**, 24. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, 1.4.2016-31.3.2019.
- 73 No.lu TİS: **Öz İplik-İş - Tekstil İşveren Sendikası**, 23. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, 1.4.2013-31.3.2016.
- 74 No.lu TİS: **Tekstil - Henateks Boya ve Apre San.Tic.A.Ş.**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.7.2016-30.6.2009.
- 75 No.lu TİS: **DERİTEKS - K.T.Deri Tekstil Konfeksiyon San. ve Tic.A.Ş.**, Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2018-31.12.2020.

76 No.lu TİS: **Petrol-İş - Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.2015-31.12.2016.

77 No.lu TİS: **Birleşik Metal-İş - Legrand Elektrik San.A.Ş.**, İşyeri Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.9.2017-31.8.2019.

78 No.lu TİS: **TOLEYİS - Akdeniz Turistik Tesisleri A.Ş.**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.11.2017-31.10.2019.

79 No.lu TİS: **TOLEYİS - Türkiye Jokey Kulübü Derneği At Yetiştiriciliği ve Yarışları İktisadi İşletmesi ile At Yetiştiriciliği ve Islahı İktisadi İşletmesi**, İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, 1.12.2017-30.11.2019.

80 No.lu TİS: **Selüloz-İş - Olmuksan International Paper Ambalaj San. ve Tic. A.Ş.**, İşletme Düzeyinde 3. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1.7.2016-31.12.2018.