

MUZAFER DAYIŞMAĞIT

Türk Petrol ve Madeni Yağlar

T. A. Ş.

ile



Türkiye

PETROL, KİMYA ve ATOM İŞÇİLERİ

SENDİKASI

Arasında Yapılan

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1964 - 1966

30 Nisan 1966 günü akşamı bu sözleşme
sona erer.

İÇİNDEKİLER

	Sahife
ONSOZ	1
TARAFLAR	2
SÖZLEŞMENİN KAPSAMI	Madde 1 2
	Madde 2 3
	Madde 3 4
	Madde 4 4
ÇEK - OF	Madde 4 4
SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN	
TEMİNATI	Madde 5 5
İŞE ALMA	Madde 6 6
İŞTEN ÇIKARMA	Madde 7 6
İhbarlı Çıkarmalar	6
İHBARLI ÇIKARMALAR	Madde 8 7
İŞTEN AYRILMALAR	Madde 9 7
Umumi	7
ASKERLİK İÇİN AYRILMA	Madde 10 8
ÖDEMENİN ZAMANI	Madde 11 8
ÇALIŞMA BELGESİ	Madde 12 9
KIDEM HAKKI	Madde 13 9
KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI	Madde 14 9
KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ	Madde 15 10
İŞ ŞARTLARI	Madde 16 11

	Sahife
Normal Müddet	11
FAZLA ÇALIŞMA	
SÜRE VE ŞARTLARI	Madde 17 11
GEÇİCİ İŞLER	Madde 18 12
GENEL TATİL GÜNLERİ	Madde 19 12
	Madde 20 13
ÜCRETLER, HARCIRAHLAR	Madde 21 13
Umumi Esas ve Normal Ücret	13
Normal Ücret	14
FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ	Madde 22 14
ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ ÜCRETİ	Madde 23 14
Hafta Tatili Ücreti	14
GECE ÇALIŞMASI	Madde 24 15
HASTALIK ÜCRETLERİ	Madde 25 15
DİNLENME İZNI ÜCRETLERİ	Madde 26 16
ÜCRETİN ÖDENMESİ	Madde 27 16
HARCIRAHLAR	Madde 28 17
ŞİRKETÇE YAPILAN ZAM VE TANINAN HAKLAR	Madde 29 18
ŞİRKETÇE TANINAN SOSYAL YARDIMLAR	Madde 30 19
A — Meeusat	
B — Çocuk Zammı	19
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ	Madde 31 20
İlk Yardım	21
CEZALAR	Madde 32 21

	Sahife
İZİNLER	Madde 33 21
ŞİKAYET VE TAHKİM	Madde 34 23
A — Ferdi Şikâyet	
B — Genel Uyuşmazlık	23
MÜTEFERRIK HÜKÜMLER	Madde 35 24
Hasar Tayini ve Tazmini	
	Madde 36 34
	Madde 37 34
Grev ve Lokavt dışı kalmam gerekten personel	25
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TAT- BİKATINDAN EVVEL TAT- BİK EDİLMEKTE OLAN AY- LIK ÜCRET - YEVMİYE DURU MU İLE %15 ZAM TATBİKİ İLE HASIL OLACAK YEVMİ- YE DURUMUNU GÖSTERİR CEDVEL	26-27

TÜRK PETROL VE MADENİ YAĞLAR T.A.Ş.
İLE
TÜRKİYE PETROL, KİMYA VE ATOM
İŞÇİLERİ SENDİKASI
ARASINDA
275 Sayılı Kanuna göre yapılan
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Ö n s ö z

Türk Petrol ve Madeni Yağlar T.A.Ş. ile Türkiye Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası arasında düzenlenen İşbu Toplu İş Sözleşmesi, işçi ile işveren münasebetlerinin her iki tarafını, memleket ekonomisinin ve işletme hayatiyetinin yararına düzenlenmesini amaç gütmektedir.

- a) Memurlar
- b) Daktilolar
- c) Veznedar ve neznel memurları
- d) Anbar mem'ül memuru
- e) Tahsilatlar
- f) Sekreterler
- g) Evrak ve sevki memurları
- h) Telefon santral memurları
- ı) Baş şoför
- i) Baş odacı

B — Aynı işkolunda çalışan işverenlerden birisi ile Sendika veya üst işçi teşekkülleri arasında çıkacak iş ihtilaflarının Şirketin çalışma hayatına menfi tesir icra etmemesi hususunda taraflar mutabaktırlar .

Bu hususta alınacak tedbirler halin icabına göre müştereken tespit edilecektir.

C — Şirketçe yeni vazife ve ünvanlar ihdas edildiği ve bu vazifelerde çalışacakların iş kanunu şümlü içinde olduğu anlaşıldığı takdirde taraflar adı geçenlerin bu toplu sözleşmeye ithal edilip, edilmemesi hususunu ayrıca müzakere edeceklerdir.

D — Mevcut plâsiyerlere bu güne kadar uygulanan sistem dahilindeki ücret ve ikramiye ve paraya taallük eden bircümle hususlar aynen devam edecek, haklarında sözleşmenin diğer hükümleri uygulanacaktır.

M A D D E (2)

A — Şirket, işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra alınacak işçilere işe alma şartlarını ve ücretlerini tespitinde muhtardır. Şu kadar ki, bu işçiler işbu sözleşme ile sağlanan ve kanunen verilmesi gereken mülzamat ve teçhizat

TARAFLAR :

Bir taraftan (bundan böyle ŞİRKET diye anılacak) TÜRK PETROL VE MADENİ YAĞLAR T.A.Ş. ile diğer taraftan (bundan böyle SENDİKA) diye anılacak) TÜRKİYE PETROL, KİMYA VE ATOM İŞÇİLERİ SENDİKASI arasında bir toplu iş sözleşmesi akdedilmiş ve âkid taraflar kanuni ikametgâh olarak aşağıdaki adresleri göstermişlerdir.

ŞİRKET: Türk Petrol ve Madeni Yağlar T.A.Ş. Assekurasyonl Genelal Han Kat. 4 Galata - İstanbul

SENDİKA: Türkiye Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası, İşçi Sigortaları Hanı Kat. 3 No: 302 Fındıklı - İstanbul

Taraflar, değişikliği yazı ile bildirilmediği sürece bu adreslere yapılacak her türlü tebligat muhtaber adedeceklerdir.

M A D D E (1)

SÖZLEŞMENİN KAPSAMI :

A — İşbu toplu iş sözleşmesi Türk Petrol ve Madeni Yağlar T.A.Ş. nin Türkiye'de kurulu (Ortaköy, Üsküdar, Mudanya ve İzmir - Turan) iş yerlerinde aşağıda ünvanları yazılı personel hariç, yalnız 3008 sayılı İş Kanununun mer'1 1 nci maddesinde belirtilen işçileri kapsar.

ve yevmiye, 3 lira yemek parasından gayri işbu sözleşme ile ilâveten temin edilmiş haklardan faydalandırılmazlar.

B — Sendikamız işçisini bu sözleşme hükümlerinden faydalanmak maksadı ile dayanışma aidatı ödemesi, Sendikamızın yazılı muvafakatı ile mülkündür.

C — İşçinin sendika üyeliği vasfının sona ermesi halinde, keyfiyetin sendika tarafından şirkete yazı ile bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren o işçinin işbu sözleşme ile sağlanmış olan bircümle menfaatlerden istifade hakkı sona erer. Teçhizat ve mülzamat ile işçiyi sözleşmeden evvel şirketçe tanınan hak ve menfaatler bu hükümden istisna edilmiştir.

Bu maddenin uygulanmasından dolayı şirkete terettüp edebilecek her türlü hukuki sorumluluğu sendika kabul ve taahhüt eder .

M A D D E (3)

Taraflar, toplu sözleşme kapsamı içinde bulunan işyerlerinde grev ve lokavt dışı bırakılacak, görev ve ünvanlarda mutabakata varmışlar ve keyfiyet işyerlerinde ilan edilmiştir.

Grev ve lokavt dışı kalacak personeli gösteren listeler sözleşmenin sonuna eklenmiştir .

M A D D E (4)

ÇEK - OF :

Şirket, Sendikamızın üye işçilerinin isimlerini bir liste halinde bildirmesi üzerine üyelik aidatını işçilere yapacağı ücret tediyeatından keser ve sendikaya gösterilen bankadaki hesaba yatırır. Üye aidatı ödeyenlerle herhangi bir sebeple ödeyeme-

yenilerin listesini sebepleriyle bildirir. Şirket, bu işlem karşılığında Sendika'dan masraf vesair sebeple herhangi bir ücret talep etmeyecektir.

M A D D E (5)

SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI :

A — Sendika veya bağlı bulunduğu Birlik, Federasyon ve Konfederasyonların yönetim kuruluunda veya başkanlığında seçimle görev almaları dolayısıyla kendi rızaları ile işyerinden ayrılan işçilerden, adı geçen görevinden seçime girmemek, seçilmemek veya çekilmek suretiyle ayrılanların işe alınma, ücret ve kıdeme müteallik kanunî hakları saklıdır. Şu kadar ki, adı geçenlerin bu durumlarının sendikaca yazı ile şirkete bildirilmesi şarttır. Bu bildirim şirkete varış tarihinden bir ay içinde şirkete yazı ile başvurmamanın işçinin işe alınma hakkı düşer. Şirket adı geçen bir aylık süre içinde işçiyi işe almadığı veya alamadığı takdirde işçiyi kıdem tazminatı ödeyerek, işçinin alâkasını keser.

B — Toplu halde suçsuz çıkarmalar hükmlü sendika yönetici ve temsilcileri için uygulanmayacaktır. Ancak bu kişilerin çalıştığı iş nevinin (çoförler, ustalar, meydanıcılar v.s. gibi) tamamen liğvı halinde uygulanabilir.

C — Acil hallerde sendika merkezi, şubesi veya lokallerinden sendika yöneticileri tarafından telefon ile aranan sendika temsilcileri, çalışma saatleri içinde ve bir iş gününde 2 defayı aşmamak ve konuşmanın 10 dakikayı geçmemek suretiyle telefon konuşması yapılabilir.

— 5 —

Ancak, işçinin işyeri dışında haysiyet kırıcı bir suçtan olmamak kaydıyla bir aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmesi ve cezasının tecil edilmemiş olması ile sühli ve mücbir sebeplerle yapılan fesh hallerinde işçinin işyerinde ve şirket nezdinde çalışma süresi 3 yılı geçmişse, işçiyi (kanunî) miktarda kıdem tazminatı ödenir.

M A D D E (8)

İHBARLI ÇIKARMALAR :

Şirket aşağıdaki ihbar önellerine riayet ve 14. maddede yazılı kıdem haklarını tediye etmek şartı ile münferiden veya müçtemian iş akidlerini feshedebilir. İşveren birden ziyade işçi çıkarmayı icap ettiren hallerde sendika ile istişare etmeyi prensip olarak kabul eder .

A — İşçi altı aydan az sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek ikinci hafta nihayetinde,

B — İşçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek dördüncü hafta nihayetinde,

C — İşçi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek sekizinci hafta nihayetinde,

Ç — İşçi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek onuncu hafta nihayetinde ; muteber olur.

M A D D E (9)

İŞTEN AYRILMALAR :

Umumî :

İşten ayrılmak isteyen işçi çalışma süresi n

— 7 —

D — İşbu sözleşmenin kapsamına giren işyerlerinden sendika temsilcisi olan bir işyerinde, işyerinin, çalışanların ve şirketin emniyetini tehlikeye düşürecek bir halin vukuunda sendika temsilcilerinden birisi işini bırakarak, durumu işveren vekiline bildirebilir.

M A D D E (6)

İŞE ALMA :

A — Şirket, işçilerin işe alınmalarında gerekli gördüğü belgeleri ve işçilerde bulunması gerekli nitelikleri tespit ve tayin eder.

B — Yeni giren işçi bir aylık tecrübe müddetine tâbi tutulur. Bu bir aylık sürenin bitiminde gerek işçi ve gerekse şirket hiçbir şarta tâbi olmadan akdi fesbedebilir.

C — Şirket, mahiyeti itibarı ile (30) işgünü sürecek bir iş için muvakkat işçi çalıştırabilir.

D — Muvazzaf askerlik görevini ifa etmek amacı ile işten ayrılan bir işçi, terhis sonunda en geç bir ay içinde yazılı olarak işe girmek talebinde bulunursa işe alınır. Şirket adı geçeni bir ay içinde işe alamazsa veya almazsa ve işçi askere giderken herhangi bir tazminat almamış ise, işçiyi kıdem tazminatı ödenir.

M A D D E (7)

İŞTEN ÇIKARMA :

İhbarsız Çıkarmalar :

Kanunen veya işbu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre, şirket işçinin iş akdini ihbar önellerine uymadan fesh edilmesine imkân veren hallerde yapılır. Bu gibi hallerde işçiyi işyerinde ve şirket nezdinde çalışma süresi ne olursa olsun bir ihbar önelli ve kıdem tazminatı ödenmez.

— 6 —

olursa olsun, şirkete 15 gün önceden haber vermek suretiyle iş akdini her zaman fesh edebilir. İş akdinin, işçi tarafından ihbar önellerine uymadan feshine imkân veren iş kanunu hükümleri ile, işçinin ihtiyarlık sigortasından faydalanmak maksadı ile iş akdini fesh etmesi halinde, şirket işçiyi çalışma süresinin tamamı üzerinden kanunî kıdem tazminatı ödemeyi kabul etmiştir.

M A D D E (10)

ASKERLİK İÇİN AYRILMA :

Muvazzaf askerlik görevini ifa etmek durumunda olan işçi 15 gün önce şirketi haberdar eder. İşçi dilerse askerlik görevinin bitiminde işe girmek ve eski kıdem hakkının devamını temin edebilmek maksadı ile hak kazanmış olduğu bir kıdem tazminatı varsa, bu tazminatının şirkette saklı kalmasını isteyebilir.

M A D D E (11)

ODEMENİN ZAMANI :

Ayrılma ve çıkarmalarda ödemenin zamanı aşağıdaki şekilde tesbit edilmiştir.

A — Derhal Ödeme :

İşbu toplu sözleşme hükümlerine göre ihbar önellerine riayet edilerek, yapılan çıkarmalar ve ayrılmalarda işçilerin her türlü hakları çıkarma veya ayrılma gününde ödenir.

B — Süreli Ödeme :

İşbu toplu sözleşme hükümlerine göre, ihbar önellerine riayet edilmeksizin yapılan çıkarmalar ve ayrılmalarda işçinin şirkette bir hakkı varsa, en geç 3 gün içinde ödenir.

— 8 —

ÇALIŞMA BELGESİ :

İşinden herhangi bir sebeble ayrılan işçiye şirket tarafından işin nev'ini, mahiyet ve müddetini gösterir bir iş şahadetnamesi verilir.

İşçi isterse bu şahadetnameye kendisinin hal ve hareketi ile çalışmasının ne yolda olduğu da ayrıca yazılır.

KIDEM HAKKI :

İşçinin işe girdiği tarihten, iş akdinin fesh edildiği veya son bulunduğu tarih arasında geçen süredir. İş akdinin fasilah veya şirketin muhtelif iş yerlerinde devam etmiş olması halinde de sürelerin toplamı alınır. İşçinin herhangi bir süre için ovvelce almış olduğu kıdem tazminatı varsa bu süre hesaba katılmaz.

Bir kıdem yılının altı aydan az olan kısmı hisapta nazara alınmaz. 6 aydan fazla bir yıla iblağ olunur.

KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI :

Şirket nezdinde 3 yıldan fazla çalışmış işçilere kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatı çalışma sürelerine göre aşağıda yazılı olduğu üzere hesaplanır.

- İş akdi 3- 5 yıl olanlara beher çalışma yılı için 15 günlük,
 " " 5-15 yıl olanlara beher çalışma yılı için 21 günlük,
 " " 15 yıldan fazla olanlara beher çalışma yılı için 30 günlük.

İŞ ŞARTLARI :**Normal Müddet :**

Normal çalışma süresi vardiya harici işçiler için günde 8 saat, haftada 48 saattir. Cumartesi saat 13.00'den sonra ve Pazar günleri hafta tatilidir.

İçin ortalama bir zamanında bir saatlik 8g'e dinlenmesi verilir. Bu süre günlük normal çalışma süresi dışındadır.

Gece ve gündüz vardiya usulü çalışılan işlerde, gece vardiyaları en çok 15 günde bir değiştirilerek, sıraya konulacaktır.

Sabah saat 6.00'dan akşam 23.00'ye kadar geçen süredeki çalışmalar gündüz, 20.00'den sabah 6.00'ya kadar yapılan çalışmalar da gece çalışmasıdır.

Normal mesai saatleri içinde iş saatlerini şirket halin icabına göre tespit ve ilân eder.

Her iş gününün ilk ve ikinci yarısında müstait zamanda 15'er dakika olmak üzere işçiye dinlenme ve sigara izni verilir ve bu müddet çalışma saatlerinden indirilmez. İş yerine gitmek için vasıta temini şirketin takdirine ait olup, vasıtada geçen zaman iş saatinden sayılmaz.

FAZLA ÇALIŞMA SURE VE ŞARTLARI :

Günde 8 ve haftada 48 saatin üzerinde yapılan her türlü çalışmalar fazla çalışmadır. Çalışma mevzuatının tecciz ettiği haller saklıdır. Şirket, kanuni ve işbu sözleşme ile tespit edilen vecibelere riayetle fazla mesai yaptırabilir.

KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ :

A — İşçinin kıdem tazminatı 11. maddede yazılı sürelerde ödenir.

B — İşçi iş kazası ya da şirketin işyerinde maruz kaldığı meslek hastalığı dolayısıyla vefat ederse, kanuni hadlere göre hesaplanmış kıdem tazminatı işçinin kanuni mirasçılara ödenir. (İş kazası ve meslek hastalığı tabiri, işçinin bağlı bulunduğu sosyal sigorta ve güvenlik mevzuatına göre tespit edilen tarifleri ifade eder.)

C — İşçinin (B) fıkrasında yazılı sebepler dışında ölümlü halinde de kanuni mirasçılara (B) fıkrasında yazılı had içinde kıdem tazminatı ödenir.

D — Kanuni mirasçılardan maksat şudur ; yukarıda (B) ve (C) fıkralarında mükerrek tazminat, işçinin eşi ve reşit olmayan çocukları varsa, yalnız onlara yarı yarıya ödenir. Çocuklar reşit ise ancak yüksek tahsilde bulunmaları şartı ile ve 25 yaşını aşmamış olmak kaydı ile bu haktan faydalanırlar. Gayrireşit çocukların olmaması veya reşit çocukların bu haktan faydalanamaması halinde tazminatın tamamı eşe ödenir.

İşçinin eşi ve tazminattan faydalanacak çocukları bulunmadığı takdirde, bu tazminat ölen işçinin muhtaç bulunduğu sendikaca tevsih edilecek anne ve babasına yarı yarıya ödenir.

Bunlar dışındaki kanuni mirasçılara ödeme yapılmaz ve tazminat hakkı olamaz.

Fazla çalışma yapan bir işçi bu çalışmasını ileri sürerek, normal çalışma programına devam etmemezlik etmeyecektir. Müddet olduğu kadar günlük ve değişik işçiler fazla çalışmaya tabi tutulacaktır.

Şirket fazla saatlerde çalıştırılan işçileri, işbu fazla çalışmanın hitamında icap ederse, şirketin takdiri dahilinde) vasıta tahsisi suretiyle şirketten oturdukları mahallere sevk eder.

İşçiler normal çalışma saatlerinin haricinde ve işinden ayrıldıktan sonra tekrar işe çağırıldıkları takdirde iki saatten az dahi çalışsalar, asgari iki saatlik fazla çalışma ücretine hak kazanırlar.

Gece yapılan fazla çalışma 24. maddede düzenlenmiştir.

GEÇİCİ İŞLER :

Şirket, ihtisas sahibi işçileri hiçbir zaman kendi ihtisası dışında bir işte çalıştırmayacaktır. Ancak ihtiyaç hasıl olduğu zamanlarda geçici olmak şartı ile her işçiyi kendi mesleği ile mütenasip olabilecek ve kabiliyetine uygun düşecek ve sağlık durumunu tehlikeye koymayacak, başka işlerde çalıştırabilir.

GENEL TATİL GÜNLERİ :

Bu sözleşme için hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günleri aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

a) Hafta tatili Cumartesi saat 13.00'de başlar ve Pazar günü saat 24.00'de biter.

b) Yılbaşı, 31 Aralık öğleden sonra başlar, 1 Ocak akşamına kadar devam eder.

c) Ulusal Egemenlik bayramı, 22 Nisan öğleden sonra başlar ve 23 Nisan günü akşamına kadar devam eder.

d) Bahar bayramı, Mayıs'ın birinci günü,

e) Gençlik ve spor bayramı Mayıs'ın 19'uncu günü,

f) Hürriyet ve anayasa bayramı, 28 Mayıs öğleden sonra başlar ve 27 Mayıs günü akşamına kadar devam eder.

g) Zafer bayramı 30 Ağustos günü,

h) Cumhuriyet bayramı 28 Ekim öğleden sonra başlar ve 29, 30 Ekim günleri devam eder.

ı) Şeker bayramı 3 gün,

j) Kurban bayramı 4 gün,

k) Sendika bayramı 24 Temmuz günü.

M A D D E (20)

Ulusal bayram ve genel tatil günleri ve sendika bayramı çalıştırılacak işçilere, keyfiyet 2 gün evvel bildirilir.

Pazar günü çalıştırılan işçilere hafta arası bir gün behemehal ücretli dinlenme izni verilir. Şirket bu izni gerek vardiya değişikliklerindeki istirahatlerle, gerekse ulusal bayram, genel tatil ve sendika bayramı günleri ile tedahül ettirmemeğe çalışır.

M A D D E (21)

ÜCRETLER, HARCIRAHLAR :

Umumi Esas ve Normal Ücret :

Bütün işçilerin yevmiye esasına göre çalıştırılması kabul edilmiştir. Şirket işçi ile aylık esasına göre anlaşılabilir. Aylığın yevmiyeye tahvilin-

— 13 —

Hafta tatili izinleri ile vardiya izinleri, bu toplu sözleşmede sayılan Ulusal bayram ve genel tatil günlerine tesadüf eden işçiye ayrıca bir yevmiye daha ödenir.

Aşağıda sayılan sebeplerle verilen izinlerde geçen günler hafta içinde çalışılmış gibi mütalaka olunur.

a) Pazar çalışması sebebi ile müteakip hafta arası verilen ücretli dinlenme izni,

b) Hastalık izinleri,

c) Ana, baba, eş veya çocukların ölümü halinde verilen izinler,

d) İşveren tarafından verilen izinler.

M A D D E (24)

GECE ÇALIŞMASI :

Her türlü gece çalışmaları % 15 zamlı ücretle tabidir. Gece yapılan fazla çalışmada ücret % 100 zamlıdır. Gece saat 20.00 ile 6.00 arasındaki devredir. Bu devrenin yarısından fazlasında yapılan çalışma gece çalışması sayılır. Gündüz çalışmasının devamı olan fazla çalışmalar geceye tesadüf etse bile sadece % 50 fazlalıkla ödenir.

M A D D E (25)

HASTALIK ÜCRETLERİ :

Hastalık sebebi ile vaki istirahatlerde, işçinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik ve sigorta kurumlarınınca noksan olarak ödenen yevmiyeler şirketçe tama iblağ edilerek, işçiye ödenir. Bu ödeme müddeti 24 ayı geçemez.

— 15 —

de brüt aylığın, çalışılmayan Pazar yevmiyeleri hariç 26'ya bölünmesi ile yevmiye tespit edilecektir. Bu arada yevmiyelerdeki 5 kuruştan az olan (dahil) küsurat nazara alınmayarak 5 kuruşun üstündeki küsurat 10 kuruş olarak kabul edilecektir.

Normal Ücret :

İşçinin tabii olduğu statüye göre işbu toplu sözleşmede belirtilen normal çalışmalar karşılığı (ikramiye, evlilik ve çocuk zammı gibi ilâve ve sosyal yardım tediyeleri hariç) ücretidir.

M A D D E (22)

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ :

İşbu sözleşmede tespit edilen normal çalışmalardan fazla yapılacak çalışmalarda normal ücret % 50 fazlası ile ödenir.

Eğer bu çalışma hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılırsa, normal ücret % 100 zamlı ödenir.

M A D D E (23)

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ ÜCRETİ :

19. maddede tespit edilen günlerde çalışmayan işçilere hiçbir iş karşılığı olmaksızın normal ücreti tediye edilir. Çalıştığı takdirde o güne ait ücret, normal ücretin bir misli fazlası olarak ödenir.

Hafta Tatili Ücreti :

Hafta tatili olan Pazar günü çalışan işçi, o Pazara tekaddüm eden hafta devamınca tamamen çalışmışsa, kendisine iş karşılığı olmaksızın ödenen ücretten başka 1,5 yevmiye daha ödenir, yani cem'an 2,5 yevmiye ödenir.

— 14 —

M A D D E (26)

DİNLENME İZİNİ ÜCRETLERİ :

İşçilerin kanuni dinlenme izni süreleri için bu süreler karşılığında işçiye normal ücretinin % 25 fazlası ile yapılacak ödemedir.

M A D D E (27)

ÜCRETİN ÖDENMESİ :

A — Normal ücret, müteakip ayın en geç 3. iş günü sonuna kadar ödenir. Şirket her ayın 15'inde işçilere yeteri kadar avans vermeği kabul etmiştir. Avans 15 günlük ücreti geçemez.

B — Fazla çalışma ücretleri, fazla çalışmanın yapıldığı tarihi takip eden ilk ayın başında ödenecek normal ücretle birlikte ödenir.

C — Şirket, her tediye işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula verir. Bu pusulaya işçiye tahakkuk ettirilen her çeşit ücret ve her çeşit kesintiler ayrı, ayrı gösterilir. İşbu pusula muhteviyatına ödemenin yapıldığı günden başlayarak bir hafta içinde itiraz edebilir. İşbu itiraza, itirazın yapıldığı tarihten itibaren bir hafta içinde işveren cevap vermeğe mecburdur.

D — Ödemenin yeri :

İşçiye yapılan her türlü ücret tediyesi işyerinde yapılır.

E — Haksız ödemeler :

1 — Yanlış bir hesap ya da zihul neticesi bir işçiye istihkakından fazla veya hakkı olmadan bir paranın ödenmesi halinde, işbu hata ve yanlışlığın farkına varıldığı günü takibeden aybaşıdan itibaren,

— 16 —

a) Haksız ödeme işçinin bir aylık ücreti kadar ya da daha azsa, ayda 3 yevmiyeyi geçmemek suretiyle,

b) Bir aylıktan fazla ve 3 aylık ya da daha az ücreti kadarsa, ayda 9 yevmiyeyi geçmemek suretiyle,

c) 3 aylık ücreti tutarından daha fazla ise, ayda 15 yevmiyeyi geçmemek suretiyle, her ay muntazam taksitlerle ücretinden tevkif edilir.

2 — İşbu haksız ödemeler ödemenin yapıldığı tarihten itibaren bir yıl geçtikten sonra zaman aşımına uğrar.

M A D D E (28)

HARCIRAHLAR :

Şirket, işyerinin bulunduğu il sınırı dışına çıkan işçilere;

a) İçki devamlı çalıştığı işyerinden muvakkat vazife ile ve 100 Km.'den daha uzak yerlere günlük birlik gidip geldiği takdirde yarım brüt yevmiye, (seyahat yevmiyesi)

b) İşyerine avdet etmeyip, ikamet ettiği takdirde, ilk günü yarım brüt yevmiye, müteakip günler tam (yani ikamet yevmiyesi) brüt yevmiye alır.

c) Her ikamet yevmiyesine ilâveten ve seyyânen olmak üzere ayrıca otel ve zaruri masraflar karşılığı 12 TL. ödeme yapılması kabul edilmiştir.

d) Devamlı işyerinden muvakkat işyerine gidip gelme yol masrafları ayrıca verilir.

— 17 —

dan daha aşağı ise, bu işçiye iş akdi devam ettiği sürece, ayda maktuân 25 TL. ödemeyi kabul etmiştir.

G — Şirket, işçilere işyerinde bilfiil çalıştıkları günlere mahsus olmak üzere (seyahat, izin ve tatil günleri ödenmez) vermekte olduğu 3 liralık yemek bedelini 4 liraya çıkarmayı kabul etmiştir.

M A D D E (30)

ŞİRKETÇE TANINAN SOSYAL YARDIMLAR

A — Melbusat :

2 kış için bir kışlık elbise, çift pantolonlu
Her yaz için bir yazlık elbise
Her yaz için bir kasket - kep
6 ayda bir iş gömleği
6 ayda bir Beykoz tipi iskarpin her işçiye verilecektir.

Ayrıca, bekçilere 3 kış miadlı palto ve ihtiyaca göre de eldiven ve kar başlığı.

Şoför ve ustalara üç sene miadlı meşin ceket, için icap ve hususiyetine göre iş tulumu, yağmurluk ve iş eldiveni verilir. İşbu melbusat işverenin malı olup, yenisi verildiğinde eskisinin geri alınmasında işveren serbesttir .

B — Çocuk Zammı:

Her çocuklu işçiye çocuk başına 10'ar lira çocuk zammı verilir. Çocuk zammından istifade edecek çocukların,

1 — Herhangi bir işyerinde çalışmalarını, serbest meslekte istigal etmemeleri, keza bunlara benzer gelir sağlayacak herhangi bir faaliyette bulunmaması,

— 19 —

M A D D E (29)

ŞİRKETÇE YAPILAN ZAM VE TANINAN HAKLAR :

A — Şirket, işçilerine 1.1.1964 tarihi esas olmak üzere almış oldukları brüt ücretlerine %15 zam yapmayı kabul etmiştir.

B — Şirket, işbu toplu sözleşmenin imzası tarihinde tatbik etmekte bulunduğu harcırahlara ilâveten ve her ücret ve kategoriye seyyânen ve il sınırları dışında ikamet günlerine hasren otel ve zaruri masraf karşılığı 12 TL. ödemeyi kabul etmiştir.

C — Şirket, her yıl sonunda işçilere bir aylık ücretleri tutarında ikramiye ödemeyi kabul etmiştir.

D — Şirket, işbu toplu sözleşmesinin ön sözüne uymak ve işçilerinin işe bağlılığını ve akit sadakatını teşvik amacı ile,

1) 10 senelik kıdemli olanlara 15 günlük,
2) 20 " " " " 30 " "
3) 30 " " " " 45 " "
4) 40 " " " " 60 " "

Ücretleri tutarında ve bir defaya mahsus olmak üzere KIDEM İKRAMIYESİ ödemeyi kabul etmiştir. (Bu ikramiye hak kazanılma tarihinde ödenir.)

E — Şirket, evli işçilerine ayda maktuân 50 lira evlilik zammı vermediği kabul etmiştir. (Eşlerden her ikisi de şirketin işçisi ise, yalnız birisine verilir.)

F — Şirket, geçici iş göremezlik hali sonuna sosyal güvenlik, sigorta kurumlarından verilecek raporlarda belirtilen arzular, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün %10

— 18 —

2 — Erkek ise, tahsile devam edenlerin 25, emniyetlilerin 19 yaşını doldurmuş olmamaları,

3 — Kız ise tahsile devam etsin, etmesin 23 yaşını doldurmuş ve evlenmemiş olması,

4 — Parasız yatılı okullarda ve Devlet veya herhangi bir müessesede tarafından burslu olarak okutulmaları çocuk zammından istifade edemezler.

5 — Sıhhi, fikri ve fiziki sebeplerle çalışamayacak durumda olanlarda (raporla tıbbi şartlar) yaş haddi aranmaz.

C — Şirket, doğum halinde bir aylık normal ücreti tutarında ikramiye vermeyi kabul etmiştir. Buna mukabil evlenecek işçilere ayrıca evlenme ikramiyesi verilmaz.

D — İşçinin veya eşi ile çocuklarının ölümü halinde 300 TL. ölüm yardımı yapılır. Bu yardım eşine, çocuklarına, yoksa muhtaç ana ve babasına verilir.

E — Ölüm, doğum, evlenme ve tabii afetlere münhasır olmak ve bu hallerin tevski şartı ile şirket iki maaş tutarını geçmemek üzere ve 12 taksitte kesilmek suretiyle asgari bir sene kıdemli olan işçiye borç para verir. Borcunu kapamadan ayrılmış bulunan işçinin bakiye borcunu sendika tekeffül eder. Bir borç tamamen ödenmedikçe işçiye ikinci defa borç verilmaz.

M A D D E (31)

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ :

Şirket, iş emniyeti disiplini ve işçi sağlığı ile ilgili ve işçilerin riayete mecbur olduğu hususları zaman, zaman tespit ve bunların ceza müeyyidelerini tayin ederek, işyerinde ilân eder ve bir örneğini sendikaya gönderir .

— 20 —

Çalışma mevzuatının işçilere ve şirkete tahmil ettiği ve işçi sağlığı ile ilgili hükümlere riayet mecburidir.

İlk Yardım :

Şirket 50 den fazla işçi çalıştırdığı yerlerde bir Doktor bulundurur. İşyerindeki acil vak'aları önlemek için de yeteri kadar ilaç ve malzemeyi işyerinde bulundurur .

M A D D E (32)

C E Z A L A R :

Taraflar, işçilere verilecek cezaları,

- a) İhtar,
- b) Ücret kesilmesi,
- c) İşten çıkarma,

olarak tespit etmişlerdir. Bu cezalar şu hallerde verilir.

İş Kanununun ilgili maddelerinde tespit edilen ihbarsız ve tazminatsız işten çıkarmalardan başka iş disiplini, emniyeti ve zaman, zaman işyerlerinde verilen yazılı veya şifahi emir ile çalışma mevzuatını ihlal edecek hareketlerde bulunan işçilere, evvelâ ihtar, tekrerründe ücret kesilmesi ve üçüncüde işten çıkarma cezası verilir.

M A D D E (33)

I Z İ N L E R :

Yıllık ücretli izinler 7467 sayılı yıllık ücretli izin kanunu esasları dairesinde yürütülecektir.

A — Özel, ücretli mazeret izinleri taraflarca şu şekilde kabul edilmiştir:

- 1) Evlenme halinde 3 gün ücretli,
- 2) Ana veya babanın, karı veya kocanın, kardeş veya çocukların ölümü halinde 2 gün ücretli,

— 21 —

3) Kadın işçinin doğum yapması halinde 6 hafta, doğumdan önce ve 6 hafta doğumdan sonra cem'an 12 hafta olarak,

4) İşçinin ikamet ettiği veya kendisinin veya eşinin mülkiyetinde olan gayrimenkullerin yangın, sel, zelzele ve diğer felâketlere uğradığı hallerde hasarın derecesine göre 3-7 gün ücretli izin verilir.

B — Özel, ücretsiz mazeret izinleri taraflarca şu şekilde kabul edilmiştir:

Meşru bir mazerete dayanmak suretiye her referinde 3 günü aşmamak ve yılda toplamı 21 günü geçmemek suretiyle verilen izinler,

C — Sendika çalışmalarını ile ilgili izinler :

1 — Sendika, sendikacının bağlı bulunduğu üst teşekküller çalışma hayatını düzenlemekle görevli resmi ve hususi teşekküller tarafından tertiplenen sendikacılık, sosyal siyaset, mesleki ve benzeri sémînerler, kurs ve toplantılar için sendika yönetici ve temsilcilerine bir yıl zarfında yurt içinde 15, yurt dışında 90 güne kadar ücretli izin verilir.

Sendika bu konudaki taleplerini şirkete yurt dışı izinleri için en geç 15 gün evvel, yurt içi izinleri için en geç 2 gün evvel haber vermek mecburiyetindedir. Yurt dışı izinleri 90 günü geçtiği takdirde işçiyse o yıla ait yıllık ücretli izin verilmez.

2 — Sendika toplantı ve çalışmalarını ile ilgili olmak şartı ile sendika yönetici ve temsilcilerine her defasında 3 günü geçmemek üzere yılda 21 gün ücretsiz izin verilir.

D — Muvazaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silâh altına alınan veyahut herhangi bir kanunî çalışma mükellefiyeti

— 22 —

delaysıyla işinden ayrılan işçi ilk aylık ücretini tam, ikinci aylık ücretini yarım olarak alır. Bundan sonra altı ay ücretsiz iznini sayılır.

M A D D E (34)

ŞİKÂYET VE TAHKİM :

A) Ferdî Şikâyet:

İşbu sözleşmenin herhangi bir hükümünün uygulanmaması ya da yanlış uygulanması sebebiyle mutazarrır olan işçi veya işçiler,

1 — Durumu işyeri sendika temsilciliğine bildirirler.

2 — İşyeri sendika temsilcileri şikâyet konusunu işveren vekili ile görüşerek halle çalışırlar.

3 — İşyeri kademesinde uzlaşma olmadı takdirde, kendi iş düzeni ve çalışma sistemlerine uygun olmak suretiyle işveren vekili ve sendika temsilcileri konuyu üst kademelerine havale ederler.

4 — Üst kademeler arasında da halledilmeyen şahsi konular hakkında, tarafların kazai mercilere müracaat yetkileri vardır.

5 — Ferdî şikâyetler sebebiyle hiçbir işçi sorumlu tutulamaz ve hakkında idari tedbir ve cezai kararlar alınmaz.

B — Genel Uyuşmazlık :

İşveren ile sendika toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmamasında, uygulanmamasında, uyuşmazlığa düştükleri takdirde konuyu Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Temsilcilerinden, yürütme organlarında görevli kişilerden (tarafların dışında) teşekkül edecek bir heyet tarafından çözümler.

— 23 —

Heyet kararına uyulmaması halinde tarafların kazai mercilere müracaat yetkileri vardır. Bu konuda İstanbul Mahkemeleri yetkilidir.

M A D D E (35)

MÜTEFERRİK HÜKÜMLER :

Hasar Tayini ve Tazmini:

İşyerinde veyahut iş haricinde hasar vukuunda hasarın işçinin kasıt ve kusuru veya ağır bir ihmalden ileri gelip, gelmediğini 2 şirket temsilcisi ve bir işçiden teşekkül eden bir heyet tespit eder. Hasar, kasıt, kusur veya ihmalden ileri gelmiş ise, işçi tazmin eder. Hasarın resmi bir heyetçe tespiti gereken hallerde bu heyet yalnızca zararın doğuş sebebini ve miktarını tespit etmek üzere kurur.

M A D D E (36)

İşbu toplu iş sözleşmesi ile verilen %15 miktarındaki ücret zamları, 1 Ocak 1964 tarihinden, bu zammın dışında kalan diğer maddi menfaatler ise, 1 Mart 1964 tarihinden itibaren mer'î ve mutaber olacaktır.

M A D D E (37)

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin müddeti 2 sene olup, 30 Nisan 1966 tarihine kadar mer'î ve mutaberrdir. Taraflardan biri sözleşmenin sona ermesi tarihinden 30 gün önce diğer tarafa yazılı olarak müracaat etmediği takdirde sözleşme bir yıl daha müddetle yürürlükte kalacaktır. İşbu hüküm ileriki yıllar için de caridir.

— 24 —

**İŞVEREN
TEMSİLCİLERİ**Ali Kerim ZUVİN
Kemal GÖNENSİN**SENDİKA
TEMSİLCİLERİ**Ziya HEPBİR
İsmail TOPKAR
Mehmet ' SARIAHMET-
OĞLUAdil AŞÇIOĞLU
Sefa GÜRSES
Kâzım UZUNER

Grev ve Lokavt dışı kılması gereken Personel

Ortaköy Deposu :Bekçiler : 10 Kişi
Şoför : 2 ..
Teknisyen : 6 ..**Üsküdar Deposu :**Bekçiler : 6 ..
Şoför : 1 ..
Teknisyen : 3 ..**İzmir Turan Tesisatı :**Bekçiler : 1
Şoför : 1
Teknisyen : 3**Mudanya Deposu :**Bekçiler : 6
Şoför : 1
Teknisyen : 2Bahis konusu 4 İş yerinde, toplu iş sözleşmesi
tatbikatından evvel tatbik edilmekte olan aylık
ücret - yevmiye durumu ile %15 zam tatbiki ile
hasıl olacak yevmiye durumunu gösterir cetveldir.**Toplu sözleşmeden
evvelki durum****Toplu sözleşme
ile hasıl olacak durum**

Adet	Yevmiye TL.	Yeni	
		%15 Zam Farkı TL.	Yevmiye Tuta ı
13	13,50	2,02	15,50
9	14.—	2,10	16,10
7	15.—	2,25	17,20
9	15,50	2,32	17,80
3	16.—	2,40	18,40
8	16,50	2,47	19.—
1	17,50	2,62	20,10
2	18.—	2,70	20,70
1	19.—	2,85	21,80
3	20.—	3,00	23.—
2	20,50	3,07	23,60
1	21.—	3,15	24,10
21	21,50	3,22	24,70
1	25.—	3,75	28,70
1	27.—	4,05	31.—
1	29.—	4,35	33,30

Aylık Ücret TL.	Yevmiye TL.	Yeni	
		%15 Fark TL.	Yevmiye TL.
1 — 424	16,30	2,44	18,70
3 — 435	16,70	2,50	19,20
4 — 458	17,60	2,64	20,20
4 — 461	17,73	2,66	20,40
4 — 471	17,12	2,72	20,80
1 — 499	19,19	2,88	22,10
4 — 513	19,73	2,96	22,70

— 25 —

— 26 —

1 — 538	20,60	3,10	23,80
1 — 555	21,35	3,20	24,50
9 — 568	21,85	3,28	25,10
1 — 581	22,35	3,35	25,70
4 — 586	22,54	3,38	25,90
1 — 595	22,88	3,43	26,30
2 — 602	23,15	3,47	26,60
4 — 630	24,23	3,63	27,90
1 — 648	24,92	3,74	28,70
1 — 655	25,19	3,78	29,00
1 — 657	25,27	3,79	29,10
3 — 668	25,60	3,85	29,50
4 — 775	29,81	4,47	34,30
1 — 946	36,38	5,46	41,80
1 — 1276	49,08	7,36	56,40

MUZAFFER DİYSAL'A AİT

— 27 —