

KEIR AND CAWDER ARROW DRILLING
(U. K.) COMPANY

ile

TÜRKİYE
PETROL, KİMYA ve ATOM
İŞÇİLERİ SENDİKASI

Arasında

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1964 - 1966

hasıran, 3008 sayılı kanunun işbu anlaşmanın imzası tarihinde mer'î 1. nci maddesindeki esas dairesinde gördükleri işteki bedeni çalışma unsuru fikri çalışma unsuruna galip bulunan ve Sendika âzası olan ve Şirketin Türkiye'deki bütün işyerlerinde çalışan işçilere şamil bulunacağı hususunda mutabıktırlar.

2 — Anlaşma, memurları ve (4) sayılı Ekte belirtilen işlerde çalışanları kapsamına almayacak ve onlara tatbik olunmayacaktır.

3 — Ayrıca, işbu Maddenin 2. nci fıkrasında zikredilen (4) sayılı Ekte yer alan bir işten 1 numaralı Ekte zikredilen bir işe nakledilen bir işçinin Şirket tarafından Sendikaya yazıyla bildirilecek olan nakil tarihinden itibaren Anlaşmanın şümülü dahiline gireceği hususunda da mutabık kalmıştır.

Bir işçi 1 numaralı Ekte zikredilen bir işten, işbu Maddenin 2. nci fıkrasında zikredilen (4) sayılı Ekte gösterilen bir işe nakledildiği zaman, Şirket Sendikaya yazıyla bildireceği nakil tarihinden itibaren mezkûr işçi Anlaşmasının şümülünden çıkar.

4 — Sendikasız işçiler hakkında 274 sayılı Kanunun 21. nci Maddesinin 1. fıkrasıyla 275 sayılı Kanunun 7. Maddesinin (3) sayılı bendinin hükümleri uygulanır.

a) İşçinin Sendika üyeliği vasfının sona ermesi halinde, keyfiyetin Sendika tarafından Şirkete yazıyla bildirildiği tarihi takibeden ay başından itibaren o işçinin işbu An-

KEIR AND CAWDER ARROW DRILLING
(U. K.) COMPANY

ve
TÜRKİYE PETROL, KİMYA ve ATOM
İŞÇİLERİ SENDİKASI ARASINDA
KOLLEKTİF İŞ ANLAŞMASI

M A D D E (1)

1 — Bir taraftan (aşağıda «Şirket» diye zikredilecek olan) Keir and Cawder Arrow Drilling (U.K.) Limited ile diğer taraftan, (aşağıda «Sendika» diye zikredilecek olan) Türkiye Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası arasında işbu 9 Mayıs, 1964, Cumartesi günü 275 sayılı Kanuna uygun olarak, (aşağıda «Anlaşma» şeklinde zikredilecek olan bir Kollektif İş Anlaşması aktedilmiştir.

2 — Gerek Şirket ve gerek sendika aralarında iyi münasebetlerin idamesi için hiç bir gayretten kaçınmayacaklarını beyan ve Anlaşmayı işbirliği ve iyi niyet zihniyeti içinde tatbiki taahhüd ederler.

M A D D E (2)

SELÂHIYET :

Şirket, Sendikayı, bütün üyeleri adına kollektif müzakere yapmak üzere yetkili yegâne organ olarak tanır.

M A D D E (3)

ŞÜMÛL :

1 — Şirket ve Sendika, Anlaşmanın mün-

— 1 —

laşmayla sağlanmış olan ilcümle menfaatlardan istifade hakkı sona erer.

b) Bu maddenin uygulanmasından dolayı Şirkete terettüb edebilecek her türlü hukuki sorumluluğu, Sendika, müteselsilen paylaşmayı kabul ve taahhüd eder.

M A D D E (4)

MÜDDET :

Anlaşma, 1 Nisan, 1964 günü yürürlüğe girer ve 31 Mart, 1966 gününe kadar yürürlükte kalır. Taraflar Anlaşmanın sona ermesinden en geç 3 ay önce Anlaşmanın feshini diğer tarafa taahhütlü bir mektupla ihbar etmediği takdirde Anlaşma süresiz olarak uzatılmış sayılır. Bu takdirde uzatılmış sayılan Anlaşma, taraflardan birinin diğer tarafa Anlaşmanın sona erdirilmesi veya tadili hakkındaki niyetini 3 (üç) aylık bir mehle riayetle ve yazılı olarak bildirmesi neticesinde tadil edilinceye veya hitama erinceye kadar yürürlükte kalır.

M A D D E (5)

Çalışma Saatleri, İstirahat Günü,
Genel Tatiller v.s. :

(1) Çalışma Saatleri :

a — Normal Günlük Çalışma Saatleri :

Pazartesi gününden Cuma gününe kadar normal günlük çalışma saatleri şunlardır :

i) Merkez Bürosu için 09:00-12:30 - 13:30-17:30

ii) Tesizat,

Depolar için 07:50-12:00 - 13:00-17:30

Cumartesi günleri normal günlük çalışma saatleri şunlardır :

1) Merkez Bürosu için 09:00 - 13:00

ii) Tesizat, Depolar için 07:50 - 12:30

İşe başlama ve işin sona ermesi saatleri her işyerinin amiri bulunan Şirket memuru tarafından yukarıda gösterilenlerden farklı ve işin ve mevsimin icabına uygun olarak tayin ve iş yerinde ilân edilmekle mer'i olacağı hususunda taraflar mutabıktır.

Her bir işyerinin normal günlük çalışma saatleri toplamı, gerek gündüz işinde çalışan ve gerekse vardiyada çalışan işçilere aynen tatbik olunur.

Şirketin işçilerinden normal çalışma saatlerinden fazla ve/veya mezkûr saatlerin devamını olarak çalışmasını isteyebileceği hususunda taraflarca mutabık kalmıştır.

b — Öğle Tatili :

Pazartesi gününden Cuma gününe (dahil) kadar günde bir saat öğle tatili verilir. Mezkûr saat normal haftalık çalışma saatlerine dahil değildir. İşyerinin amiri olan Şirket memurunun öğle tatilinin zamanını çalışma günü ortasına mümkün meritebe yaklaşık olması kaydıyla tayin edebileceği hususunda taraflar mutabıktır.

e — Normal Haftalık Çalışma Saatleri :

— 4 —

Zafer Bayramı : 30 Ağustos
Cumhuriyet : 28 Ekim öğleden
Bayramı : 30 Ekim akşamına kadar

Şeker Bayramı : 3 gün) Her sene ilân
Kurban Bayramı : 4 gün) edildiği şekilde
Ayrıca taraflar 24 Temmuz tarihini "İşçi Payramı" olarak kabul etmişlerdir. O tarihte işyerlerinde çalışmanın durdurulmayacağı, fakat o güne ait ücretin yüzde elli zamlı ödeneceği hususunda mutabık kalmışlardır.

Şirketin işçilerden Genel Tatillerde çalışmalarını isteyebileceği taraflarca kabul edilmiştir.

(4) Fazla Mesai :

İşçi tarafından günlük veya haftalık normal fiili çalışma saatlerinden fazla olarak ve/veya bunların devamı olarak yapılan çalışmaya "fazla mesai" denir.

(5) Vardiya Çalışması :

a) Şirket, işçilerden, gündüz muayyen iş saatleri içinde çalışanlardan farklı saatlerde çalışmalarını isteyebilir. Fakat, bu işçilerin normal günlük ve haftalık çalışma saatlerinin toplamı, işbu maddenin 1 (a) fıkrasında ve 1 (c) fıkrasında zikredilen saatlere eşittir.

b) Vardiya çalışması normal gündüz işçilerinin işe başlama ve işi bitirme saatlerinden farklı olan muayyen ve mukannen saatlerde başlamak ve hitama ermek üzere tertiplenmiş çalışmadır.

c) İmkân olduğu hallerde, vardiya çalış-

Normal haftalık çalışma müddeti 48 saattir.

Bu müddet gerek gündüz çalışması yapan ve gerekse vardiyada çalışan işçilere tatbik edilir.

d — Gündüz Çalışması :

Mahalli saatle 06:00 ile 20:00 arasında yapılan çalışmaya «gündüz çalışması» denir.

e — Gece Çalışması :

Mahalli saatle 20:00 ile 06:00 arasında yapılan çalışmaya «gece çalışması» denir.

(2) İstirahat Günü :

Hafta tatili Pazar günüdür.

Şirketin işçilerinden hafta tatili gününde çalışmalarını veya hafta tatillerini yukarıda zikredilen günden başka bir güne bırakmalarını isteyebileceği hususunda taraflar mutabık kalmışlardır.

(3) Genel Tatiller :

Genel Tatillerin aşağıda gösterilenlerden ibaret olduğu hususunda taraflar mutabıktır :

Yılbaşı : 31 Aralık öğleden
1 Ocak akşamına kadar
Ulusal Egemenlik : 22 Nisan öğleden
Bayramı : 23 > akşamına kadar
Bahar Bayramı : 11 Mayıs
Gençlik Bayramı : 19 Mayıs
Anayasa Bayramı : 27 Mayıs (26 öğleden sonra başlar)

— 5 —

ması yapılan işyerinin amiri bulunan Şirket memuru, vardiyada çalışan işçilerin vardiyalarının 15 günde bir değiştirilmesini temin eder.

d) Vardiya çalışmaları geceye isabet eden işçiye (6) maddenin (3) sayılı bendinde tarif olunan «Gece Çalışması Ücreti» ödenmez.

M A D D E (6)

Hafta Tatili, Genel Tatil, Fazla Mesai, Vardiya vs. Ücretleri :

(1) Ücretlerin Ödenmesi :

a) Ücretler her işyerinde ayın 5. nci günü ödenir. İşçiye, ödenen ücretin hesabını gösteren bir pusula verilir.

b) İşçi, yazılı olarak, vasatli aylık ücretinin yarısına kadar bir meblâğın avans olarak her ayın onbeşinci günü kendisine ödenmesini talep edebilir.

c) Ücret ödeme günü bir genel tatil gününe isabet ederse, ücretler mezkûr genel tatil gününden bir evvelki gün ödenir.

d) İşçi makbul bir mazereti dolayısıyla ücretlerin ödendiği gün işyerinde bulunmuyorsa, ücretinin selâhiyet verdiği bir kimseye kendi namına ödenmesini yazılı olarak talep edebilir.

(2) Normal Gündelik Ücret :

a) Normal gündelik asgari ücretler Anlaşmanın 2 numaralı Ekinde gösterildiği gibi-

— 6 —

— 7 —

dir.

b) Bu ücretlerin işbu Anlaşmanın imzası tarihinden sonra Şirkete girecek olan işçilere tatbik olunacak asgari hadleri teşkil ettikleri hususunda taraflar mutabakata varmışlardır.

c) İşbu anlaşmanın imzası tarihinde Şirket'te çalışıp, Sendika üyesi olmayan işçilerin imza tarihinde haiz oldukları haklarıyla almakta oldukları ücretlerine, anlaşmayla elde edilmiş olan hak ve menfaatlerden ve zamlardan hiçbirinin tatbik edilmeyeceği hususunda taraflar mutabaktırlar. Bu işçiler Sendikaya üye oldukları takdirde, Sendikanın Şirkete keyfiyeti yazıyla bildirmesini takip eden ay başından itibaren Anlaşma hükümlerinin kendilerine tegmil edileceği hususunda taraflar keza mutabakata varmışlardır.

d) Saat başına vasatî ücret aşağıda gösterilen formülün tatbiki ile hesaplanır.

GÜNDELİK ÜCRET

8

e) Yukarıda (d) fıkrasında gösterildiği şekilde tayin edilen saat başına ücret, saat hesabı ile yapılan bütün ödemelere esas teşkil eder.

(3) Gece Çalışma Ücreti :

İşçinin gece çalışması yaptığı her saat için kendisine vasatî saat ücretine ilâveten bu ücretin % 50 fazlası ödenir. Ancak, vardiya ça-

— 8 —

nan işçi, o güne ait normal ücretine ilâveten, bir normal gündelik alır.

(6) Vardiyada Çalışma Ücreti :

Vardiyada çalışan işçiye, vardiya sistemiyle çalıştırıldığı müddet için normal gündelik ücretinden başka ücret ödenmez.

(7) Fazla Mesai :

a — Gündüz İşinde Fazla Mesai :

Gündüz işinde her fazla mesai saati için işçiye normal gündelik ücretinin tekabül ettiği saat ücretine ilâveten bu ücretin % 50'si ödenir.

b — Gece İşinde Fazla Mesai :

Gece işinde her fazla mesai saati için işçiye normal gündelik ücretinin tekabül ettiği saat ücretine ilâveten bu ücretin % 100'ü ödenir.

c — Hafta Tatili ve Genel Tatillerde

Fazla Mesai :

Hafta tatili veya genel tatil gününde her fazla mesai saati için işçiye normal gündeliğinin tekabül ettiği saat ücretine ilâveten bu ücretin % 100'ü ödenir. Hafta tatili günü çalıştırılan işçiye hafta içinde verilecek bir günlük ücretli izin hiç bir suretle 5. nci ve 3. ncü bendlerde yazılı günlere tesadüf ettirilemez.

M A D D E (7)

TAHSİSAT :

(1) Seyahat Yevmiesi :

— 10 —

alışması geceye isabet eden işçilere bu ücret ödenmez.

(4) Hafta Tatili Ücreti :

a) Pazar günü çalışmamış olan işçiye, 5837 sayılı Kanunun koymuş olduğu esaslar dairesinde ve bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük normal ücreti ödenir.

b) Pazar günü çalışan işçi, takaddüm eden hafta devamında tamamen çalışmışsa kendisine 2.5 (ikibuçuk) normal gündeliğe tekabül eden ücret ödenir.

c) Aşağıda gösterilen izinlerde geçmiş olan günler çalışılmış gibi telâkki olunur.

i) Pazar çalışması sebebiyle müteakip hafta verilen ücretli izin günü,

ii) Hastalık izinleri,

iii) Ana, baba, eş ve çocukların ölümleri halinde verilen izinler,

iv) Evlenme izni,

v) İşveren tarafından verilen sair izinler.

d) Pazar günleri çalışılmış olduğu surette verilen ve yukarıda (4) sayılı bendde tarif olunan işbu ücretin, kanunen ödenmesi icab eden ücretleri de tamamen karşıladığı hususunda, Şirket ve Sendika mutabakata varmışlardır.

(5) Genel Tatil Günleri Ücreti :

a) Genel tatil gününde çalışmamış olan işçi o gün için normal gündelik ücretini alır.

b) Genel tatil gününde çalışmış bulu-

— 9 —

a) Vazife icabı seyahat eden işçiye, çalıştığı mahalden hariçte geçireceği her gece için 3 numaralı ekte gösterilen rayiçler üzerinden bir seyahat yevmiesi verilir. Bu yevmiesinin, işbu Madde'nin (b) fıkrasında zikredilen masraflardan başka seyahat ile alakalı bütün masrafları karşıladığı kabul edilmiştir.

b) İşçiye seyahati için Şirket vasıtalarının biri tahsis edilmişse, mezkûr vasıtanın normal yakıt, yağlama ve bakım masrafları - ki bunlar seyahat yevmiesine dahil edilmiştir - için hazırlayacağı tafsilâtlı bir liste mukabilinde kendisine ödenir.

(2) Yemek ve Yemek Bedeli :

a) Şirket tarafından tayin olunacak işyerlerinden çalışan işçiye bedava öğle yemeği verilir.

b) Şirket tarafından işçiye yemek verilmeyen işyerlerinde çalışan işçilere her normal çalışma günü için gayrisafi 3.— TL. tutarında bir yemek bedeli ödenir. Aynı hüküm, yemek saatinde işleri başında bulunup yemek yiyemeyen işçilere ve keza, perhizde olması dolayısıyla verilen yemeği yemeyen işçilere de tatbik olunur.

Seyahatte bulunan işçilere, işbu Madde'nin (1) nci fıkrası gereğince seyahat yevmiesine hak kazandıkları günler için yemek bedeli verilmez.

M A D D E (8)

NAKLİYE :

— 11 —

Umumi nakil vasıtası mevcut olmaması hasebiyle, Şirketin, işçileri muayyen toplanma yerlerinden normal işyerlerine ve işyerlerinden muayyen toplanma yerlerine nakletmek üzere nakil vasıtası temin ettiği halde, işbu nakil esnasında geçecek zamanın çalışma müddetine dahil ad ve itibar olunacağı hususunda Şirket ve Sendika mutabık kalmışlardır.

M A D D E (9)

İŞ ELBİSELERİ :

Şirket ve Sendika, mer'î bulunan «Elbise Talimatnamesi'ne» uygun olarak işçilere iş elbisesi temin edilmesi hususunda mutabık olduklarıdır.

Şirket işbu yönetmelikte işçi lehine her türlü değişikliği yapabilir.

Mezkûr elbiseler Şirketin malı olarak kalır ve işçi ancak kullanılmış giyim eşyasını iade ettiği takdirde kendisine yeni giyim eşyası verilir.

M A D D E (10)

TATİL ve İZİN :

(1) Senelik İzin :

Senelik tatil 7467 sayılı Kanuna göre verilir.

(2) Evlenme İzni :

İşçi evlendiği zaman, kendisine üç günlük ücretli izin verilir.

— 12 —

(1) Normal Hastalık ve Analık :

Hastalık ve analık hallerinde mer'î İşçi Sigortaları mevzuatı tatbik edilir.

(2) Hastalık Halinde Ödenecek Ücret :

a) İşçinin İşçi Sigortalarından ödenek almaması halinde, Şirket ilk üç gün için kendisine münhasıran normal gündelik ücreti öder.

b) Şirket işçiye ayrıca bir takvim senesi zarfında azami iki ay hastalık müddeti için münhasıran normal günlük ücretini öder.

Şirket işçiye ücretini yukarıda zikredilen şekilde ödemişse, İşçi Sigortaları Kurumu tarafından işçiye ödenecek meblâğ Şirkete ait olur.

(3) Uzun Hastalık Hali :

Uzun hastalık (yani, bir takvim senesi zarfında iki aydan uzun süren hastalık) halinde, işçi müteakip bir buçuk aylık devre zarfında İşçi Sigortalarının kendisine ödeyeceği tazminatı alır. Sigorta tazminatı işçinin günlük normal ücretinin yarısından az olduğu takdirde, mezkûr bir buçuk aylık devre zarfında Şirket işçiye sigorta tazminatı ile ücretinin yarısı arasındaki farkı öder. Uzun hastalık üç aydan fazla sürdüğü takdirde, Şirket her hali müstakil olarak müteakip eder ve bu durumda Şirketin başka yardım yapmak mecburiyetinde bulunmadığı kabul edilmiştir.

(4) İstisna :

Hastalık hususunda Şirket tarafından ev-

(3) Cenaze İzni :

İşçinin babasının, annesinin, eşinin veya çocuğunun vefatı halinde kendisine üç günlük ücretli izin verilir.

(4) Askerlik Hizmeti :

Muvazzaf askerlik hizmeti haricindeki yedek askerlik hizmeti ile Sivil Savunma hizmetleri için işçiye izin verilir. Bu iznin bir ayında kendisine münhasıran normal günlük ücreti ödenir.

(5) Ücretsiz İzin :

İşçi herhangi bir takvim senesi içinde azami 6 çalışma günü için ücretsiz izin isteyebilir. Şirket bu izni işçinin istediği zamanda veya zamanlarda vermeğe gayret eder fakat Şirketin bu izni istenilen zamanda veya zamanlarda vermesinin her zaman mümkün olmayacağı taraflarca kabul edilmiştir.

(6) Sendika İzni :

Sendikanın idarecisi veya selâhiyetli mümessilli olan bir işçi münhasıran Sendikanın görevlerine ait bir işle meşgul olmak için izin almak isterse, bu hususta selâhiyetli Sendika İdare Heyetinin yazılı müracaatı üzerine mezkûr işçiye bu izin ücretsiz olarak verilir.

Bu izin aynı zamanda dörtten fazla işçiye verilmez ve keza bu izin müddeti senede 10 (on) iş gününden fazla olamaz.

M A D D E (11)

HASTALIK ÖDENEKLERİ :

— 13 —

velce kendilerine munzam haklar tanınmış olan işçilerin işbu müktesep hakları mahfuzdur.

(5) İş Kazası veya Meslek Hastalığı :

İşçinin bağlı bulunduğu İşçi Sigortaları veya bunun yerine kaim olacak teşekkül tarafından iş kazası veya meslek hastalığı vasfı kabul olunan hallerde Sigorta veya yerine kaim olacak teşekkül tarafından tedavi ve geçici ödenek ödenmesi devam ettiği müddetçe işçinin normal ücreti Şirket tarafından ödenecek, Sigorta veya yerine kaim olacak teşekkül tarafından ödenen ödeneklerin Şirket tarafından cibayet edilmesi hususunda Şirket ve Sendika mutabakata varmışlardır.

M A D D E (12)

Şirket, kadrolarındaki münhallere işçi almak için :

a) Mevcut münhale, mevcut işçileri arasından tarife lâıyk olan bulunup bulunmadığını araştırır;

b) Bu yolla münhale tayin yapılırsa, yeni açılacak münhale iş yeri ilân tahtasında ilân eder ve mümkün olursa münhalleri bilgi edinmesi için Sendikaya bildirir;

c) Münhal (a) bendi gereğince doldurulamazsa Şirket, evvelce tensikat sebebiyle çıkarılmış veya kendi isteğiyle ayrılmış ve evsafı aranana uygun olanlardan, müracaatta bulunanları, en uzun hizmeti olandan başlaya-

— 14 —

— 15 —

rak tercihan işe alır;

e) Yukarıda (c) bendindeki usulle de işçi bulunmazsa Şirket dilediğini işe alır ve iş yerinde mer'i olan kollektif iş akdinin Petrol-İş Sendikasıyla imzalanmış olduğunu bu yeni işçiye anlatır.

d) Yeni işçi bir aylık bir tecrübe müddetine tâbidir. Bu süre içinde Şirket ve işçi akdi şartsız feshedebilirler.

e) Muvakkat işçi, mahiyeti itibariyle 30 günü aşmayacak işler için alınabilir. Bu mahiyette bir işte 30 günden fazla çalışan işçi daimi addedilir ve kapsamına girdikleri takdirde, işbu anlaşma hükümlerinden istifade ederler.

f) Muvazzaf askerlik hizmeti için işinden ayrılan işçi, hizmetin bitiminden en çok bir ay içinde müracaat eder ve münhal bulunursa derhal, olmazsa ilk imkânda işe alınır.

M A D D E (13)

İNZİBATI TEDBİR :

(1) İhtar Mektubu :

Çalışması ve/veya tavrıhareketi Şirket nazarında kifayetsiz görülen veya bir suç işlemiş bulunan ve her iki halde de bu hareketi Şirket nazarında derhal işine son verilmesini icap ettirmeyen işçiye bir ihtar mektubu verilir.

Bu ihtar mektubu işçinin dosyasına se-

— 16 —

d) İşçinin işverenin emniyetini suistimal etmek, hırsızlıkta bulunmak, işverenin mesleki sırlarını ifşa etmek gibi sadakata uymayan hareketlerde bulunması, yahut işyerinde işlenmiş bir suçtan dolayı yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası tecil edilmeyen bir suç işlemesi,

e) İşçinin işverenden izin almaksızın veya meşrû bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki gün veya bir ay içinde cem'an üç iş günü işine devam etmemesi; işyerinin iç yönetmeliği veya iş sözleşmesinin şartları gereğince yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri ifadan kendisine vaki ihtara rağmen imtina etmesi,

f) İşçinin kendi kasdı veya ağır ihmali yüzünden işin emniyetini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da emaneti altında bulunan makineleri, tesisatı veya sair eşya ve maddeleri 30» (otuz) günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara uğratması,

g) İşçiyi bir haftadan fazla bir müddetle çalışmaktan men eden mücbir sebeplerin hâdis olması,

h) İşçinin bulağıcı veya istikrah verici bir hastalığa musab olduğunun anlaşılması.

M A D D E (14)

Şirket her zaman, makûl sebepler tahtında işçinin iş akdini :

i) İş altı aydan az sürmüş olan işçi hak-

— 18 —

lâhiyetli Şirket memuru tarafından geçirilir fakat mektubun tarihinden itibaren bir sene zarfında işçinin çalışması ve tavrıhareketi tatminkâr görülürse, bu mektup kaydı işçinin sicilinden çıkarılır.

(2) İhbarsız ve Tazminatsız İşten

Çıkarma Halleri :

Şirket aşağıda belirtilecek sebeplerle işçinin iş akdini ihbarsız ve tazminatsız olarak feshederek işten çıkarma hakkını muhafaza eder.

a) İş akdi yapıldığı sırada akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar ve şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunları haiz olduğunu ileri sürmek yahut hakikate uygun olmayan malûmat vermek veya beyanatta bulunmak gibi hallerde işçinin iş vereni yanıltması,

b) İşçinin, işverenin veya vekilinin veya yahut bunların aileleri efradından birinin şeref ve namusuna hâlel getirecek veya ahlâkını ifsad edecek mahiyette sözler söylemesi veya hareketlerde bulunması,

c) İşçinin, işverenin veya vekilinin evinde ikamet ettiği takdirde yaşıyış tarzının o evin âdap ve erkânına uygun veya umumi ahlâk bakımından uygun olmaması,

ç) İşçinin, işverene veya vekiline, yahut bunların aileleri efradından birine veyahut işverenin diğer bir işçisine karşı tecavüz veya tehditte bulunması yahut işyerine sarhoş olarak gelmesi veya alkollü içki getirmesi,

— 17 —

kında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek ikinci hafta nihayetinde;

ii) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek dördüncü hafta nihayetinde;

iii) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek altı hafta nihayetinde;

iv) İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek sekizinci hafta sonunda; feshedecek şekilde ihbarda bulunmak suretiyle sona erdirebilir. İhbar müddetine ait ücret, ihbarın yapılmasından itibaren 5 (beş) gün içinde iş yerinde ödenir ve ihbar müddetleri kıdem hesabında nazara alınır. İhbar süreleri içinde işçi çalıştırılmaz.

Akdin feshinde kıdem ve kıdem tazminatının aşağıdaki şekilde hesap edilmesi hususunda taraflar mutabık kalmışlardır :

a) Kıdem bir işçinin iş girdiği tarihten son çalıştığı güne kadar hizmet akdinin devam etmiş olduğu müddettir.

b) Kıdem hesabında küsurat tekabül e'en tazminat miktarınca ödenir.

c) Kıdem tazminatı, akdin feshi tarihinde hizmet müddeti üç seneyi geçmiş olursa, beher hizmet senesi için on beş günlük üç-

— 19 —

retine tekabül eden bir miktar olarak hesap edilir ve buna ilâve olarak beher hizmet senesi için bir günlük normal ücret ödenir.

d) Münhasıran İşçi Sigortalarından veya onun yerine kaim olacak bir sosyal güvenlik müessesesinden tekaüdiye almak üzere iş akdini fesheden işçiye beher hizmet senesi karşılığı münhasıran onbeş günlük normal ücreti tutarında bir kıdem tazminatı ödenir.

e) İşçinin iş akdini kendi rızasıyla fakat on senelik devamlı bir hizmetten sonra herhangi bir zamanda feshetmesi halinde kendisine beher hizmet senesi karşılığı bir haftalık normal ücretine münhasır bir kıdem tazminatı ödenir.

g) Hizmetin herhangi bir şekilde son bulması halinde işçiye, çalışma müddetiyle, işe başlayış ve işten ayrılış tarihleriyle ücretini gösterir, resimli, musaddak bir hizmet belgesi verilir.

h) İşyeri Sendika temsilcinin iş aktinin ihbar önellerine uyularak kıdem tazminatı ödemek suretiyle feshine işverenle karar verilmesi halinde feshi ihbardan 1 hafta önce işveren Sendikaya bu hususta yazılı bilgi verir.

M A D D E (15)

İŞÇİNİN ÖLÜMÜ :

Şirket ve Sendika,

— 20 —

İKİNCİ SAFHA :

Eğer işçi en yakın amirinin verdiği cevap veya aldığı tedbir ile tatmin olmamışsa, meseleyi sözlü veya yazılı olarak Tesizat, Depo veya Hava Meydanında Müdüre ve Merkez Yazıhanesi veya Bölge Müdürlüklerinde Daire veya Bölge Müdürüne aksettirebilir.

Bu safhada, işçi, Sendika temsilcisinin yardımından istifade edebilir.

Şirket memuru derhal meseleyi tahkik eder ve eğer şikâyet haklı ise ve kendi selâhiyeti dahilinde bulunuyorsa, meseleyi halleder. Her halde işçiye şikâyetin kendisine bildirildiği tarihten itibaren 3 (üç) gün zarfında cevap verir.

ÜÇÜNCÜ SAFHA :

İşçi, İkinci Safhada zikredilen cevap ile veya alınmış tedbir ile tatmin olmazsa, kendisi veya ona İkinci Safhada yardım etmiş bulunan Sendika temsilcisi meseleyi Sendikanın ilgili organına aksettirebilir. O zaman Sendika yöneticisi veya mümessili mevzuu Şirketin selâhiyet verdiği bir mümessiline aksettirebilir. Görüşme veya görüşmeler esnasında şikâyetçi işçiye ikiden fazla olmamak üzere Sendika mümessili refakat edebilir. Şirket mümessili şikâyet hakkındaki cevabını veya tedbirini Sendikanın Sekreterliğine meselenin kendisine aksetmesinden itibaren 6 (altı) gün zarfında bildirir.

— 22 —

a) İşçinin bir iş kazası veya meslek hastalığı sonunda ölmesi ve ölümünün bu sebeplerden ileri gelmiş olduğunun sosyal güvenlik teşekkülü tarafından kabul edilmesi halinde kanuni veresine 14. cü maddenin (c) bendinde tarif olunan kıdem tazminatının tamamının ödenmesi,

b) İşçinin tabii bir ölümle ölmesi halinde ise kanuni mirasçularına, işçinin beher hizmet senesi için onbeş günlük normal ücretine münhasır bir tazminat ödenmesi, hususunda mutabakata varmışlardır.

M A D D E (16)

ŞİKÂYET USULÜ :

Şirket ve Sendika, işçilerin istihdam şartları da dahil olmak üzere işbu Anlaşmanın tefsiri veya tatbikinden doğan bütün şikâyetlerde aşağıda zikredilen «Şikâyet Usulü» nün tabiki hususunda mutabakata varmışlardır :

BİRİNCİ SAFHA :

Anlaşmanın şümulü dahiline giren herhangi bir husus hakkında bir şikâyeti veya iddiası olan işçi bunu evvelâ en yakın amiri ile görüşür. Bu amir gecikmeden durumu tetkik ederek, şikâyet veya iddia haklı ise ve kendisinin halledebileceği şekilde selâhiyeti dahilinde ise, meseleyi halletmek için tedbir alır. Her halükârda işçi tarafından kendisine bildirilmesinden itibaren 4 (dört) gün zarfında şikâyeti veya iddiayı cevaplandırır.

— 21 —

DÖRDÜNCÜ SAFHA :

Bu safhaya gelinceye kadar tatminkâr bir hal şekli bulunmamışsa, mesele Sendikanın İcra Hey'eti tarafından, evvelki kararın Şirket mümessili tarafından bildirildiği mektubun tarihinden itibaren ondört gün zarfında yazılı olarak Şirket Müdürlüğüne bildirilir. Şirket Müdürlüğü randevu ile mevzuu Sendika İcra Hey'eti ile görüşür. Bu toplantıda taraflardan birinin isteği üzerine şikâyetçi işçi de dinlenebilir.

Şirket tarafından alınan nihai karar Sendikanın İcra Hey'etine yazılı ile teyit edilir.

Bir işçi grubuna ait şikâyetler ve diğer mevzuların tetkiki yukarıda zikredilen usulün İkinci Safhasından başlar.

M A D D E (17)

SENDİKA İDARECİLERİNİN HAKLARI :

Sendikanın, işyerinde çalışmayan idarecileri, gerektiğinde, işbu Anlaşmanın hüküm ve ilkelerine aykırı olmamak kaydıyla, işverenle olan münasebetlerini tanzim amacıyla :

1 — Evvelden haber vermek şartıyla ve işyeri amiri ile görüşmek üzere işyerine her zaman gelebilirler.

2 — İşyerinin amiri tarafından gösterilecek bir yerde Sendika idarecileri işyerinin Sendika temsilcileriyle görüşebilirler.

3 — Mezkûr Sendika idarecileri toplu halde işçilerle konuşmak isterlerse, önceden

— 23 —

işyeri âmirine bildirmek suretiyle ve öğle paydosu zamanına münhasır olarak ve bir takvim ayında azami iki defa ve iki defa toplanılan ayı takibeden ay bir defa olmak üzere iş yerleri kantinlerinde toplu halde işçilerle konuşabilirler.

4 — İşyeri âmirinin müsaadesiyle, (3) cü bendeki toplu halde işçilerle konuşma toplantılarının sayısı artırılabilir.

5 — Şirket, evvelden bir nüshası işyeri âmirine verilmek şartıyla, Sendika temsilcisi tarafından Sendikanın çalışmalarıyla ilgili haber, tamim ve tebliğlerin konacağı ve işçilerin görebilecekleri bir yerde bir ilân tahtasını her iş yerinde temin etmeyi kabul eder.

6 — Sendika başkanlığı veya/ve yönetim kurulu üyeliğine seçilenler bu vazifelerinden ayrılmalarını takibeden tarihten itibaren 3 ay zarfında işlerine avdet için Şirkete müracaat ederlerse kendilerine eski işleri veya mümkün olan başka bir iş tercihan verilir. Bu imkân bir ay içinde bulunamazsa işçinin Anlaşmanın 14. maddesinin (ç) bendi gereğince istihkak kesbetmiş olduğu tazminatı ödenerek işine nihayet verilir.

7 — Acil hallerde Sendikadan aranacak Sendika Temsilcileri mesai saati dahilinde, iş yerinde işi aksatmayacak bir şekilde telefonla konuşabilirler.

M A D D E (18)

ÜCRET ZAMLARI :

— 24 —

kavt mahiyetinde müşterek bir harekete tevessül etmeyeceklerini veya bunu desteklemeyeceklerini ve böyle bir hareket vuku bulduğu takdirde işin tekrar başlaması için derhal gerekli tedbirleri alacaklarını ve 275 sayılı Kanun hükümlerine riayet edeceklerini taahhüt ederler.

M A D D E (20)

SENDİKA AİDATININ TAHSİLİ :

Sendika, kendilerinden Sendika aidatı kesilecek üye işçilerinin isimlerini, mühür ve imzalı listeyle Şirkete bildirir.

Şirket, bu listede isimleri yazılı işçilerden herhangi bir istihkaka müstehak olanlardan aidatı tevkifle Sendikaca gösterilen bankadaki hesaba yatırılır.

Müstehak olmayanlardan aidat kesilmesi sebepleri Şirketçe, Sendikaya bildirilir.

M A D D E (21)

YENİ TALEPTE BULUNULMASI :

Gerek Şirket ve gerekse Sendika, Anlaşmanın imzasına müncer olan müzakereler esnasında her iki tarafın Anlaşma hakkında görüşmek istedikleri bütün hususları görüşmek üzere geniş imkâna sahip olmuş bulduklarını beyan ederler.

Bu itibarla gerek Şirket ve gerekse Sendika, Anlaşmanın muhtevası veya müzakereler esnasında görüşülen hususlar ile alakalı

a) Şirket ve Sendika, 1 sayılı Ekte gösterilmiş olan iş gruplarının her birinde bulunan işlerde çalışanların, 1 Nisan, 1964 tarihinde mer'i olan gündelik ücretlerine, kendi iş grupları için 5 sayılı Ekte gösterilen gayri-safi miktarda zam yapılması ve ayrıca, bu zamların balığı olan yeni ücretlere 1 Nisan, 1965 tarihinden itibaren seyyanen % 6 (yüzde altı) nisbetinde bir zam yapılması hususunda mutabakata varmışlardır.

b) Anlaşmanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra Şirkete giren işçilerin Sendikaya üye olmaları halinde, bunlara işe girişlerinde verilmiş olan ücretlerinde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın, bunlar Anlaşmanın diğer bircümle hükümlerinden istifade edecekleri gibi, 1 Nisan 1965 tarihinden evvel sendika üyelik vasfını kazandıkları takdirde, o tarihte verilecek olan yüzde altı nisbetindeki zamdan ca istifada ederler.

M A D D E (19)

İHTİLÂFTAN İÇTİNAP :

Gerek Şirket ve gerekse Sendika ihtilâflı bütün hususların müşterek görüşme ve müzakere yolu ile halledilmesine gayret sarfını prensip olarak kabul etmiş bulduklarını bildirirler. Her iki taraf da, Anlaşmada zikredilen usul dahilinde bu yoldan bir hal tarzının bulunması için bütün imkânlar tamamıyla kullanılmış olmadıkça işin durdurulması, işyerini terketme, işi yavaşlatma veya lo-

— 25 —

hiç bir yeni talepte bulunmamayı taahhüt ederler. Her iki taraf da, Anlaşmanın yürürlükte bulunduğu müddet zarfında karşı taraf böyle bir hususu tekrar müzakere mevzuu yapmak isterse, öbür tarafın bu hususu veya Anlaşmada zikredilmemiş bulunan herhangi bir hususu müzakere etmeğe mecbur olmayacağını kabul eder.

İşbu Anlaşma altı nüsha olarak 9 Nisan, 1964 tarihli Cumartesi günü Shell Ortaköy Deposunda, aşağıda imzası bulunan taraf temsilcileri tarafından imza ve üçer nüsha olarak teati edilmiştir.

**KEIR AND CAWDER TÜRKİYE PETROL,
DRILLING (U.K.) KİMYA ve ATOM
COMPANY İŞÇİLERİ SENDİKASI**
adına adına

İskender N. Taner

Ziya Hepbir
Başkan

George H. Struwe

Mehmed Sarıahmetoğlu
Mali Sekreter

John Richard Steward

Sinan Babacan
Sendika Temsilcisi

— 26 —

— 27 —

E K L E R

No. 1

I. Grup

Bekçi

II. Grup

Çamaşırçı
Bulaşıkçı
Garson
Odacı
Ambar İşçisi
Marangoz Yamağı

III. Grup

Floorman
Aşçı
Swamper
Barman

IV. Grup

Derrickman
Marangoz
Hastabakıcı
Hafif Kamyon Şoförü
Aşçıbaşı

V. Grup

Ağır Kamyon Şoförü
Kaynakçı
Elektrikçi

VI. Grup

Baş Şoför
Baş Makinist
Operatör

VII Grup

Baş Marangoz

No. 2

I	16.00	TL.
II	18.00	TL.
III	20.80	TL.
IV	24.40	TL.
V	28.80	TL.
VI	36.40	TL.
VII	44.00	TL.

No. 3

İşçilerin seyahat yevmiyeleri 45.—
(Kırkbeş) T.L.'dan ibarettir.

No. 4

- Daktilolar
- Vezne memurları
- Ambar memurları
- Tahsildarlar
- Sekreterler
- Muhasebe makinaları
operatörleri

— 28 —

— 29 —

- Mühendis yardımcıları
- Teknik ressamlar
- Evrak sevk memurları

No. 5

- 15 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 5 TL.
18 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 4 TL.
20 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 4 TL.
21 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 4 TL.
22 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 4 TL.
23 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 4 TL.
24 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 4 TL.
25 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 4 TL.
30 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 3 TL.
32 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 3 TL.
35 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 3 TL.
38 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 3 TL.
40 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 3 TL.
42 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 3 TL.
50 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 5 TL.
63 TL. gündelik alanlara günde gayrisafi 5 TL.

— 30 —