



T.C.  
YÜKSEK HAKEM KURULU BAŞKANLIĞI

İadeli Taahhüdü

Sayı : E-11699776-050.01.04[2021/851]-182

08.02.2022

Konu : Karar

ÖZ SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SNDİKASINA  
Gazi Mahallesi Adanır Sokak No: 21 Yenimahalle - ANKARA YENİMAHALLE

PTT Anadolom Lojistik A.Ş. ile Öz Sağlık-İş Sendikası arasındaki uyuşmazlık hakkında Kurulumuzca verilen 27.01.2022 gün ve E.2021/851, K.2022/58 sayılı karar ilişikte gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini rica ederim.

Dilek YÜKSEL CANSIZ  
Başkan a.  
Genel Sekreter V.

Ek: Karar

Dağıtım:

Gereği:

PTT Anadolom Lojistik A.Ş.NE  
Mustafa Kemal Mah. 2144. Sok. No:6/1  
Çankaya / ANKARA

ÖZ SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ  
SNDİKASINA

Gazi Mahallesi Adanır Sokak No: 21 Yenimahalle -  
ANKARA YENİMAHALLE

Bilgi:

Çalışma Genel Müdürlüğüne  
Kütahya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: B0F23C4A-9EDA-4347-8CA4-F13E7CE630BE

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/>

Adres: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hizmet Binası Emek Mahallesi Naci  
AYVALIOĞLU Caddesi No:13 Pk: 06520 Çankaya / ANKARA  
Telefon: ( 0312 ) 296 71 23 Fax: ( 0312 ) 296 18 82  
e- Posta: [baskanlik@yuksekhakemkurulu.gov.tr](mailto:baskanlik@yuksekhakemkurulu.gov.tr)

Bilgi için: Pakize TOKDOĞAN  
Bilgisayar İşletmeni



T.C.  
YÜKSEK HAKEM KURULU  
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/851  
Karar No : 2022/58  
Karar Tarihi : 27/01/2022

**KARAR**

- MÜRACAAT EDEN TARAF** : Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (Öz Sağlık-İş)
- UYUŞMAZLIĞIN TARAFLARI** : Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; PTT Anadolu Lojistik A.Ş. ile bu kapsamda çalıştırılan işçilerin üyesi buldukları Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri (Öz Sağlık-İş) Sendikasıdır.
- İŞYERİNİN UNVANI VE ADRESİ** : PTT Anadolu Lojistik A.Ş. (Yetki Belgesi:26.05.2021-6035)  
Mustafa Kemal Mah. 2144. Sk. No:6/1  
Çankaya/ANKARA
- MÜRACAAT SEBEBİ** : Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine 6356 sayılı Kanun'un 51'inci maddesi gereğince.

PTT Anadolu Lojistik A.Ş. ile Öz Sağlık-İş Sendikası arasında yapılmak istenen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması üzerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 51'inci maddesi gereğince adı geçen sendikanın 21781 sayılı yazısı ile Kurulumuza intikal eden başvurusu Anayasamızın 54'üncü maddesi, 6356 sayılı Kanun'un ilgili maddeleri ve Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nde belirtilen hükümler çerçevesinde başvurunun esasın incelenmesi sırasında, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler, benzeri işyerlerindeki ücretler ve diğer çalışma koşulları ve gelir unsurları dikkate alınarak, taraflar arasında uyuşmazlık konusu olan maddeler incelenmiş ve toplu iş sözleşmesinin özerkliği, düzen ilkesi, tarafların teklifleri, Yüksek Hakem Kurulu'nun prensip ve emsal kararları doğrultusunda; sözleşme teklif tasarısında uyuşmazlık konusu olan maddelerin aşağıdaki şekilde düzenlenmesine karar verilmiştir.

Uyuşmazlık konusu olduğu halde kararda belirtilmeyen maddeler metinden çıkarılmıştır.

**MADDE 1 - TARAFLAR:**

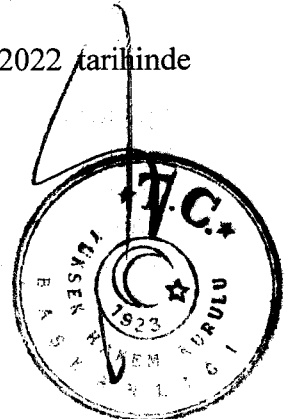
Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları PTT Anadolu Lojistik A.Ş. ile bu kapsamda çalıştırılan işçilerin üyesi buldukları Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri (Öz Sağlık-İş) Sendikasıdır.

**MADDE 2 - YÜRÜRLÜK SÜRESİ:**

Bu Toplu İş Sözleşmesi 15.04.2021 tarihinde yürürlüğe girer, 31.12.2022 tarihinde yürürlüğü sona erer.

**MADDE 3 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI:**

Bu Toplu İş Sözleşmesi;  
a)İşverene ait işyerleri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçları,



T.C.  
YÜKSEK HAKEM KURULU  
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/851  
Karar No : 2022/58  
Karar Tarihi : 27/01/2022

b) İşverene ait işyerleri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarında çalışan taraf sendikaya üye olanları kapsar.

**MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN UYGULANMASI VE YARARLANMA:**

a) Bu Toplu İş Sözleşmesinden taraf olan işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar.

Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin tarafı olan işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

b) Toplu İş Sözleşmesinin imzası sırasında taraf olan işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan iş yerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf olan işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabilmeleri Toplu İş Sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

c) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

**MADDE 5 - SÖZLEŞMENİN AMACI:**

Bu Toplu İş Sözleşmesi'nin amacı, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

**MADDE 6 - SENDİKAL FAALİYETLER:**

Sendikal faaliyetler konusunda işveren; işçiye, sendika yönetici ve temsilcilerine gerekli kolaylığı sağlar. Sendika yöneticilerine ve temsilcilerine işveren veya vekili ile önceden mutabık kalınmak suretiyle günün uygun saatlerinde işçilerle görüşme ve toplantı imkânı verilir. Ayrıca işçiyi ve sendikayı ilgilendiren konularda işyeri sendika temsilcilerine işveren veya işveren vekilleri ile iş saatleri içerisinde görüşme olanağı sağlanır.

**MADDE 7 - SENDİKAL İZİNLER:**

A) Temsilci İzinleri:

Sendika baştemsilci veya temsilcileri işyerindeki temsilcilik görevlerini iş yerlerindeki işlerini aksatmamak ve iş yerlerindeki iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile işverenin de uygun göreceği zamanlarda aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirirler.

Baştemsilcinin bu izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika merkezi veya şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

**HAFTALIK İZİN SÜRESİ**

**İşyeri İşçi Mevcudu İçin**

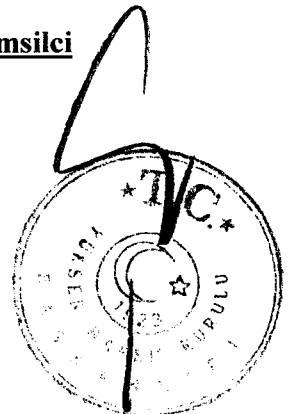
01-50 işçi çalıştıran işyerinde  
51-200 işçi çalıştıran işyerinde  
201-500 işçi çalıştıran işyerinde  
501 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerinde

**Temsilci**

2 saat  
3 saat  
4 saat  
5 saat

**BaşTemsilci**

-  
5 saat  
6 saat  
7 saat



**T.C.**  
**YÜKSEK HAKEM KURULU**  
**BAŞKANLIĞI**

**Esas No** : 2021/851  
**Karar No** : 2022/58  
**Karar Tarihi** : 27/01/2022

**B) Diğer İzinler:**

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendika'nın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekle göre ücretli izin verilir.

**YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ**

<b><u>İşyeri İşçi Mevcudu İçin</u></b>	<b><u>Sendika Temsilcisi ve Görevlileri</u></b>
01- 50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51- 200 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
201- 500 işçi çalıştıran işyerinde	60 gün
501- 1000 işçi çalıştıran işyerinde	80 gün
1000 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerinde	işçi sayısının % 10'u kadar gün

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden eğitim izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak genel kurulları için bu % 5 oranı aranmaz.

**MADDE 8 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ ATANMASI VE GÖREVLERİ:**

Kanun hükümleri uygulanır.

**MADDE 9 - SENDİKA ÜYELİĞİNİN, TEMSİLCİLİĞİNİN VE YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ:**

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanır.

**MADDE 10 - SENDİKANIN YARARLANACAĞI ARAÇ VE GEREÇLER:**

Sendika, eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal eğitsel toplantıları için; işverenin salon, araç ve gereçlerinden önceden izin alınmak kaydıyla ücretsiz yararlanır.

**MADDE 11 - TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI:**

**A-TEMSİLCİLİK ODASI:**

İşveren, sendika iş yeri temsilcilerinin belge ve kayıtlarını muhafaza edebilmesi ve sendikal çalışmalarını kolaylaştırmak amacıyla olanaklar dâhilinde bir temsilcilik odası tahsis eder.

**B- İLAN TAHTASI:**

İşveren iş yerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde sendika bildirimlerinin asılmasına özgü ve 2 (iki) kilidi olan bir ilan tahtası bulundurur. İlan tahtasının anahtarlarının birisi işverende diğeri de temsilci veya baştemsilcide bulunur. İlan tahtalarına asılacak her türlü bildiri, bülten ve benzeri yazılardan doğacak sorumluluk sendikaya aittir. Taraflar karşılıklı anlaşmak suretiyle başka ilan yöntemleri de belirleyebilir.

**MADDE 12 - SENDİKA AİDATLARI:**

İşveren, bu Toplu İş Sözleşmesinde taraf olan sendikanın yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, sendika ana tüzüğü uyarınca üyelik aidatı ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden keserek bir ay içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmak ve kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür.

Bu yükümlülüğe uymayan işverenler hakkında kanun hükümleri uygulanır.



**T.C.**  
**YÜKSEK HAKEM KURULU**  
**BAŞKANLIĞI**

**Esas No** : 2021/851  
**Karar No** : 2022/58  
**Karar Tarihi** : 27/01/2022

**MADDE 13 - İŞ VE İŞ YERİ DEĞİŞİKLİĞİ:**

İşçilerin kendi işinde ve iş yerinde çalışması esastır

Çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olmaksızın;

İşçiler, gerektiği takdirde, iş yeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin, aynı işverene bağlı ve belediye hudutları içindeki bir başka iş yerine işverence nakledilmeleri mümkündür.

İşçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları dışındaki iş yerlerine daimî olarak nakledilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre 3 ayı geçemez.

Belediye hudutları dışındaki iş yerlerine nakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri hâlinde iş sözleşmeleri bildirimli olarak işverence feshedilebilir. Nakle rıza gösteren işçilerin yerine 6 ay içinde işçi ihtiyacı duyulması hâlinde, nakli yapılan işçi eski işine dönmeyi kabul etmediği takdirde yeni işçi alınabilir.

İş ve iş yeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

**MADDE 14 - DENEME SÜRESİ:**

Kanun hükümleri uygulanır. Deneme süresi 2 aydır.

**MADDE 15 - ASKERLİK HİZMETİ NEDENİYLE İŞYERİNDEN AYRILMA VE ASKERLİK YARDIMI:**

Kanun hükümleri uygulanır. Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye 800.-(sekizyüz) TL askerlik yardımı yapılır.

**MADDE 16 - VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA:**

Mevzuat hükümleri uygulanır.

**MADDE 17 - GECE ÇALIŞMASI**

Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri % 10 zamlı ödenir.

**MADDE 18 - HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ:**

Normal çalışma süresi konusunda kanun hükümleri uygulanır. Haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı ve günlük çalışma başlangıç ve bitiş saatleri işverence tespit edilir.

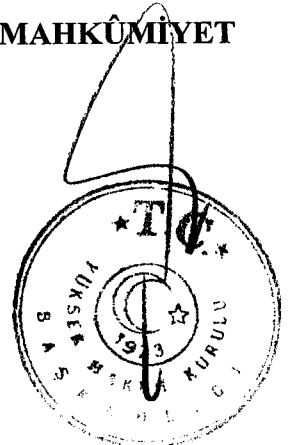
**MADDE 19 - ÇALIŞMA SÜRELERİNDEN SAYILAN HALLER:**

Kanun hükümleri uygulanır.

**MADDE 20 - GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HÂLİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA**

1) Tutukluluk hâlinin;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı (takipsizlik) kararı,
- b) Beraat kararı,
- c) Ceza verilmesine yer olmadığı kararı,
- d) Kamu davasının düşmesi kararı,
- e) Dava konusu şeyde uzlaşılması kararı



**T.C.**  
**YÜKSEK HAKEM KURULU**  
**BAŞKANLIĞI**

**Esas No** : 2021/851  
**Karar No** : 2022/58  
**Karar Tarihi** : 27/01/2022

ile 90 (doksan) gün veya bu sözleşmede belirtilen bildirim süresinin 90 (doksan) günden fazla olması hâlinde bildirim süresi içinde son bulması üzerine ve işçinin karar tarihinden itibaren 7 (yedi) gün içinde işine dönmeyi talep etmesi hâlinde işveren tarafından, emsallerinin hakları ile işe başlatılır.

2) TCK'nin cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçlar ile yine TCK'nin ikinci kitap dördüncü kısımda yer alan millete ve devlete karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler hariç cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hâllerinde dahi tekrar işe başlatılır.

3) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik güvenliğini kasıtlı veya taksirle tehlikeye sokan ya da kazaya neden olan sürücü bu nedenle tutuklandığında veya mahkûm olduğunda 90 (doksan) gün veya bu sözleşmede belirtilen bildirim süresinin 90 (doksan) günden fazla olması hâlinde bildirim süresi içinde tahliye olması durumunda,

a) Tahliyeyi izleyen 7 (yedi) gün içinde,

b) Sürücü belgesinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, sürücü belgesinin iade edilmesini izleyen 7 (yedi) gün içinde başvurması hâlinde eski işine başlatılır.

**MADDE 21 - GEÇERSİZ SEBEPLE FESİH:**

4857 sayılı Kanun'un 18-2' nci maddeleri kapsamına girmeyen iş yerlerinde çalışan ve altı aylık kıdemli olan işçiler, anılan Kanun'un 25'inci maddesi saklı kalmak üzere, geçerli bir sebep olmadan işten çıkarılamazlar. Aksi taktirde işten çıkarılan işçiye hak ettiği kıdem ve ihbar tazminatlarının dışında, 4 (dört) aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı işverence ödenir.

**MADDE 22 - BİLDİRİM ÖNELLERİ:**

Bildirim önelleri konusunda kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bu toplu iş sözleşmesi ile bildirim önelleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

İşçinin hizmet süresi;

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| - 6 aydan az sürmüşse          | 3 hafta sonunda,                       |
| - 6 ay-1,5 yıl arası sürmüşse  | 5 hafta sonunda,                       |
| - 1.5 yıl-3 yıl arası sürmüşse | 7 hafta sonunda,                       |
| - 3 yıldan fazla sürmüşse      | 9 hafta sonunda fesih edilmiş sayılır. |

**MADDE 23 - YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:**

Kanun hükümleri uygulanır.

**MADDE 24- KIDEM TAZMİNATI, HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:**

İş sözleşmesi İş Kanunu'nda belirtilen hallerde sona eren işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi konusunda kanun hükümleri uygulanır.

Bu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere 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.

**MADDE 25 - İZİNLER:**

**A- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:**

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Bu Toplu İş Sözleşmesi ile hizmet ve yıllık izin süreleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.



**T.C.**  
**YÜKSEK HAKEM KURULU**  
**BAŞKANLIĞI**

**Esas No** : 2021/851  
**Karar No** : 2022/58  
**Karar Tarihi** : 27/01/2022

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.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri ile "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" hükümleri uygulanır.

**B- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:**

İşçinin talep etmesi ve mazeretinin makul görülmesi hâlinde işverence yılda 45 (kırkbeş) güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

**C- ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:**

Üye işçiye;

- Eşinin doğum yapması hâlinde 5 gün,

- Evlenmesi hâlinde 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 hâlinde 10 güne kadar,

- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun veya eşinin tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne (eşi veya çocuğu için yıllık toplamda 10 günü geçemez) kadar,

ücretli sosyal izin verilir.

**MADDE 26- AYLIK ÜCRETLE BİRLİKTE ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR:**

**A- ÇOCUK YARDIMI:**

a) Sendika üyesi işçilere üç çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için her ay 60.-(altmış) TL/Ay çocuk yardımı yapılır. Ancak evlenen çocuklar, 18 yaşını dolduran veya yüksek öğrenime devam etmesi halinde 25 yaşını dolduran çocuklar ile kendi hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan çocuklar (öğrenim görmekte iken tatil devresinde çalışanlar ile staj veya mesleki eğitim görenler hariç) için bu yardım ödenmez.

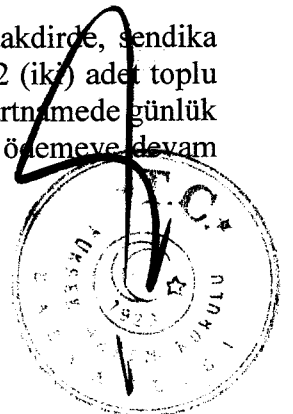
b) Eşlerden ikisinin de aynı toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışması halinde bu yardım eşlerden yalnız birine ödenir.

**B- YEMEK YARDIMI:**

İhale sözleşmesi veya eki şartnamede ayni veya nakdi yemek yardımı öngörülmediği takdirde, işyerinde çalışan işçilere fiilen çalışılan günler için bir öğün yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde karar tarihinden itibaren fiilen çalışılan günler için 12.-(oniki) TL/Gün tutarında yemek bedeli ödenir.

**C- VASITA YARDIMI:**

İhale sözleşmesi veya eki şartnamede servis tahsisi öngörülmediği takdirde, sendika üyesi işçilere iş yerine gelip gitmelerini teminen işe geliş-gidiş için günlük 2 (iki) adet toplu taşıma bileti veya bedeli net olarak ödenir. Ancak, ihale sözleşmesi veya eki şartnamede günlük 2 (iki) adet toplu taşıma biletinden daha yüksek nakdi bir ödeme varsa, bu ödemeye devam olunur.



**T.C.**  
**YÜKSEK HAKEM KURULU**  
**BAŞKANLIĞI**

**Esas No** : 2021/851  
**Karar No** : 2022/58  
**Karar Tarihi** : 27/01/2022

**D- YAKACAK YARDIMI:**

İşverence, taraf sendika üyesi işçilere her ay 75.-(yetmişbeş) TL/Ay yakacak yardımı yapılır.

**E- DİREKSİYON PRİMİ:**

Şoför, operatör ve operatör yardımcılarına fiilen çalışılan günler için 5.-(beş) TL/Gün direksiyon primi verilir.

**MADDE 27 - YILLIK ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR:**

**A- ÖĞRENİM YARDIMI:**

İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez eylül ayında ödenmek üzere;

- İlkokul için 220.-(ikiyüzyirmi) TL
- Ortaokullar için 230.-(ikiyüzotuz) TL
- Lise ve dengi okullar için 260.-(ikiyüzaltmış) TL
- Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 320.-(üçyüzyirmi) TL

tutarında öğrenim yardımı yapar.

**B- BAYRAM YARDIMI:**

İşveren taraf sendika üyesi işçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce 170.-(yüzyetmiş) TL. bayram harçlığı verir.

**C- GİYİM VE KORUYUCU EŞYA YARDIMI:**

İşveren çalıştırdığı işçilere yaptıkları işin niteliğine uygun olan ve işçinin sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlayan giyim ve koruyucu eşya verir.

**MADDE 28 - OLAYA BAĞLI SOSYAL YARDIMLAR VE DİĞER SOSYAL YARDIMLAR:**

**A- EVLENME YARDIMI:**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilerin evlenmeleri halinde 400.-(dört yüz) TL evlenme yardımı yapılır.

**B- DOĞUM YARDIMI:**

Mevzuat hükümleri uygulanır.

**C- HASTALIK YARDIMI:**

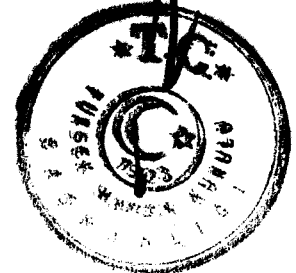
1. İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelerle ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

2. 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.

3. İşçinin, iş yerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahalle sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, iş yerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

**D- TABİİ AFET YARDIMI:**

İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde 2.000.-(ikibin) TL'ye kadar tabii afet yardımı yapılır.





**T.C.**  
**YÜKSEK HAKEM KURULU**  
**BAŞKANLIĞI**

**Esas No** : 2021/851  
**Karar No** : 2022/58  
**Karar Tarihi** : 27/01/2022

**E-ÖLÜM YARDIMI:**

İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına 2.500.-(ikibinbeşyüz) TL tutarında; normal ölümleri halinde ise 2.100.-(ikibinyüz) TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 700.-(yediyüz) TL tutarında ölüm yardım yapılır.

**MADDE 29 - ÜCRETLERİN ÖDENMESİ:**

Kanun hükümleri uygulanır.

**MADDE 30 - ÜCRET ZAMMI:**

- **15.04.2021-30.06.2021 tarihleri arası ücret zammı:**  
İşçilerin 15.04.2021 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren % 6 (yüzde altı) oranında zam yapılmıştır.
- **01.07.2021-31.12.2021 tarihleri arası ücret zammı:**  
İşçilerin 30.06.2021 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2021 tarihinden itibaren % 6 (yüzde altı) oranında zam yapılmıştır.
- **01.01.2022-30.06.2022 tarihleri arası ücret zammı:**  
İşçilerin 01.01.2022 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren % 6 (yüzde altı) oranında zam yapılmıştır.
- **01.07.2022-31.12.2022 tarihleri arası ücret zammı:**  
İşçilerin 30.06.2022 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2022 tarihinden itibaren % 6 (yüzde altı) oranında zam yapılmıştır.

**MADDE 31 - FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ VE ÖDENMESİ:**

Haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin % 60 (yüzde altmış) fazlasıyla ödenir.

**MADDE 32 - HAFTA VE GENEL TATİLLERDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:**

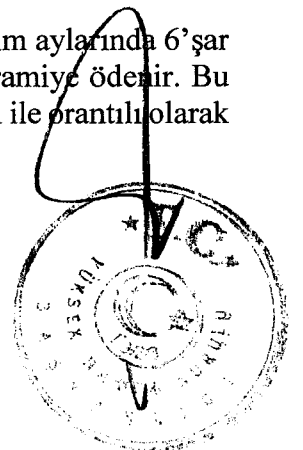
1. a) Normal çalışma yapılan iş yerlerinde hafta tatili pazar günüdür. Vardiyalı çalışma yapılan iş yerlerinde hafta tatili, çalışmaya başlandığı 6. günü takip eden 7. gündür.  
b) Hafta tatilinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir. Çalışılan bu hafta tatili günü için işçinin normal yevmiyesi dahil toplam iki yevmiye ödenir.  
c) Hafta tatilinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilememesi halinde ise normal hafta tatili ücreti dahil toplam üç yevmiye ödenir.
2. 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 (bir+iki) yevmiye ödenir.
- 3.(1) ve (2) bentlerindeki ödemeler için haftalık çalışma süresi şartı aranmaz.

**MADDE 33 - İKRAMİYE:**

İşverence bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere Mayıs ve Kasım aylarında 6'şar günlük olmak üzere yılda toplam 12 günlük (6x2=12) ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ödeme, işçinin çalıştığı sürenin bir yıldan az olması durumunda çalışma süresi ile orantılı olarak ödenir.

**MADDE 34 - İÇ VE DIŞ GÖREV ÜCRETİ:**

Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.



**T.C.**  
**YÜKSEK HAKEM KURULU**  
**BAŞKANLIĞI**

**Esas No** : 2021/851  
**Karar No** : 2022/58  
**Karar Tarihi** : 27/01/2022

**MADDE 35 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:**  
İlgili mevzuat hükümleri uygulanır.

**MADDE 36 - KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:**

İş yerinde meydana gelen bir kaza neticesinde yaralanan işçi durumunu derhâl ustabaşı veya yakın amirine bildirir. İşçinin durumu buna imkân vermeyecek kadar ağır ise yaralanmanın bildirilmesi aynı yerde çalışan işçiler tarafından sağlanır.

Kazaya uğrayan işçi amiri tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna olanak yoksa hemen işçinin tedavi edileceği sağlık kurumuna gönderilir. Durum derhâl işverene veya vekiline bildirilir.

İş yerinde meydana gelen en hafif yaralanmalar dâhil, işçi tarafından nezaretçiye bildirilir. İşveren veya nezaretçiye haber vermeden kendilerini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye çalışanlara karşı işverene veya vekiline bir sorumluluk yüklenemez.

Ayrıca; işveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını en geç üç iş günü içinde ilgili mevzuatta belirtilen kamu kurumlarına bildirir.

**MADDE 37 - HASAR VE ZARARLARIN TESPİTİ VE TAZMİNİ:**

**A- HASAR VE ZARAR TESPİT KOMİSYONU:**

İşçinin yaptığı hasar ve zararların saptanması için işyerinde üç kişiden oluşan Hasar ve Zarar Tespit Komisyonu kurulur. Bu komisyon;

a- Bir işveren temsilcisi başkanlığında,

b- Sendikaca görevlendirilecek bir işçi,

c- Olayın özelliğine göre işyerinde veya işyeri dışından hasar, zarar konusu işten anlayan ve işverenle sendikanın 3 gün içinde birlikte seçecekleri üçüncü bir kişiden oluşur. Bu kişinin seçilmemesi halinde ilgili kamu veya meslek kuruluşundan ihtisas sahibi bir kişinin işverence tayini istenir. Komisyon olayın özelliklerine göre olay yerinde veya işyerinde hasar ve zararı saptar.

**B- HASAR VE ZARAR TESPİT TUTANAĞININ NİTELİĞİ:**

Bu tutanakta;

a) Olayın niteliği ve oluş şekli,

b) Hasar ve zararların; işçinin kusur, ihmal veya kastından mı, aracın teknik arızasından mı veya her iki tarafa ait kusurundan mı meydana geldiği,

c) Hasar ve zararın miktarı ve bu miktarların her iki taraftan ne kadar olduğu tespit edilir. Tutanağa ilgililerin, tanıkların ifadesi var ise mevcut diğer belgeler eklenir. Tutanak ekleri, ilgililerin bağlı bulunduğu işveren ve sendikaya verilir. Bu komisyon gerekli gördüğü durumda bilirkişiye başvurabilir. Her türlü hasar ve zararda komisyon raporu şarttır. Aksi takdirde işçiden bir kesinti yapılamaz.

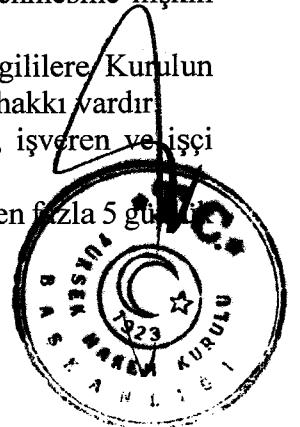
**C- HASAR BEDELİNİN KESİNTİ VE ÖDEME ŞEKLİ:**

1) İşverene ait çeşitli araç ve gereçlerde işin görülmesi esnasında oluşan ve Hasar ve Zarar Tespit Kurulunun hasar ve zarardan işçiyi sorumlu tuttuğu kısmın ödenmesine ilişkin olarak;

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

b. Hasar bedeli 30 günlük ücreti geçmiş ise ödenecek aylık miktar, işveren ve işçi arasında anlaşarak belirlenir.

c. Hasar bedeli 30 günlük ücretinden düşük ise, işçinin ücretinden ayda en fazla 5 günlük ücret tutarında kesinti yapılır.



T.C.  
YÜKSEK HAKEM KURULU  
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/851  
Karar No : 2022/58  
Karar Tarihi : 27/01/2022

2) Trafik kazası sonucu meydana gelen zarar ve tazminatın hasar ve zarar komisyonu veya adli mercilerce verilecek karar sonucu;

a. Sürücünün kusur oranı, 2/8'e kadar (2/8 dâhil) olduğu takdirde zararın tamamı işveren tarafından karşılanır ve sürücü hakkında idari soruşturma yapılmaz.

b. Sürücünün kusur oranı, 3/8 ve 4/8 olduğu takdirde şoförce karşılanması gereken zararın % 55'i işveren tarafından,

c. Sürücünün kusur oranı 5/8 ve 6/8 olduğu takdirde şoförce karşılanması gereken zararın % 50'si işveren tarafından,

d. Sürücünün kusur oranı, 7/8 olduğu takdirde şoförce karşılanması gereken miktarın % 45'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.

3) Hasara sebebiyet veren olayın; işçinin kasıt veya kötü niyetten kaynaklandığının yargı kararı ile ispatlanması ya da alkol almasından mı kaynaklandığının belgelenmesi hallerinde işçi bu maddedeki istisnalardan yararlanamaz.

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

**MADDE 38 - DİSİPLİN KURULU VE HÜKÜMLERİ:**

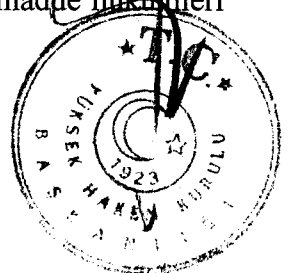
1) İşyerinde disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra karar vermek üzere, ikisi işveren, ikisi sendika tarafından belirlenen 4 üyeden oluşan bir disiplin kurulu kurulur. Taraflar asil üye sayısı kadar yedek üye belirlerler. İşveren tarafından tayin edilen üyelere biri Kurulun başkanıdır. Oyların eşitliği halinde Kurul başkanının oyu iki oy sayılır.

2) Taraflar bu kurula seçecekleri asil ve yedek temsilcilerini sözleşmenin imzalanmasından itibaren 1 ay içinde birbirlerine yazılı olarak bildirirler, değişiklik halinde de aynı şekilde hareket edilir. Üyeliği sona eren üyenin yerine yenisi 1 ay içinde bildirilir.

3) Disiplin Kurulu kararı olmadıkça işçiye disiplin ceza cetvelinde belirtilen cezalardan ihtar hariç diğerleri verilemez.

4) Disiplin hükümlerine uymayan işçi, işveren veya işveren vekili tarafından işlenen fiilin niteliği veya delilleriyle birlikte disiplin kuruluna sevk edilir. Kurul, başkanın yazılı çağrısı üzerine toplanır. Her üye kendisine yapılan çağrıya uymak zorundadır. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılmayan asil üye yerine yedek üye çağırılır. Sendikanın süresi içinde disiplin kurulu üyesini seçerek işyerine bildirmediği haller dahil her ne sebeple olursa olsun sendika disiplin kurulu *üyelerinin*, yapılan çağrıya rağmen toplantıya katılmamaları veya toplantıya katılacak üyenin belli olmaması hallerinde de kurul başkan ve diğer üyeleri ile toplanarak karar verir.

5) Disipline konu olayın disiplin kuruluna intikalinden sonra kurul 15 gün içinde toplanır. Kurul, ilgili işçinin yazılı savunmasını alır; gerek görürse işçiyi dinler. 6 işgünü içinde savunmasını yapmayan işçi, bu hakkından vazgeçmiş sayılır. Kurul, ilk toplantı tarihinden itibaren 15 gün içinde karar verir. Bu süre gerektiğinde 15 gün daha uzatılabilir. Kurul, işçiyi suçlu bulduğu takdirde suçun niteliği ve işleniş biçimi göz önüne alınarak ekli ceza cetveline göre kararını verir. Kurul kararı işveren veya işveren vekili tarafından işçiye bildirilir. İş sözleşmesinin feshini gerektiren hallerde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26'ncı maddesi hükümleri saklıdır.



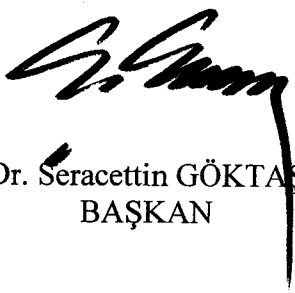
T.C.  
YÜKSEK HAKEM KURULU  
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/851  
Karar No : 2022/58  
Karar Tarihi : 27/01/2022

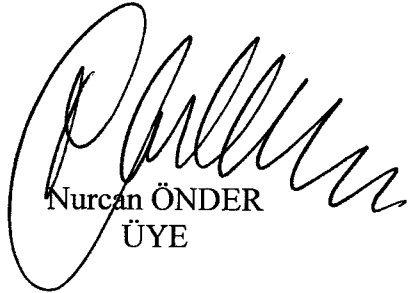
6) Sözleşme eki ceza cetvelindeki fiillere uyan ihtar cezasını işveren veya işveren vekili gerekçe göstererek re'sen verebilir. Para cezası her ay için 2 günlük ücretten fazla olmamak üzere ücretten kesilerek T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili hesabına yatırılır.

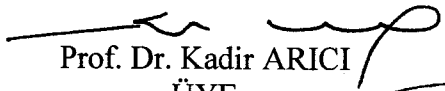
**GEÇİCİ MADDE 1 - FARKLARIN ÖDENMESİ:**


Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarih ile işyerine tebliğ edildiği aya kadar geçen süre için ödenecek farkların tutarı, iş bu Kararın işyerine tebliğ tarihinden itibaren 1(bir) ay içinde ödenir.

  
Dr. Seracettin GÖKTAŞ  
BAŞKAN

İmzası Karar Defterinde  
vardır.  
Alaaddin COŞKUN  
ÜYE

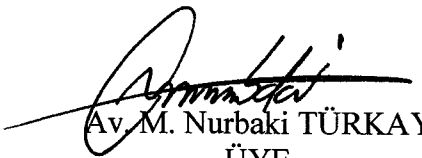
  
Nurcan ÖNDER  
ÜYE

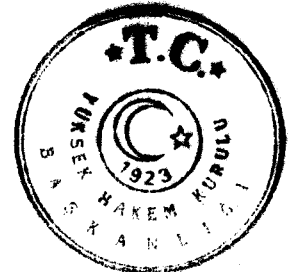
  
Prof. Dr. Kadir ARICI  
ÜYE

  
Av. Hazal ERENOĞLU  
ÜYE

  
Dr. Şerefettin GÜLER  
ÜYE

  
Enis BAĞDADIÖĞLU  
ÜYE

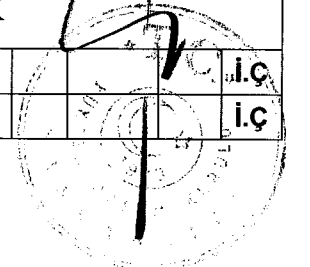
  
Av. M. Nurbaki TÜRKAY  
ÜYE



T.C.  
YÜKSEK HAKEM KURULU  
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/851  
Karar No : 2022/58  
Karar Tarihi : 27/01/2022

DİSİPLİN CEZA CETVELİ						
CEZAYI GEREKTİREN HALLER			CEZALAR			
<b>İŞYERİ DÜZENİNE AYKIRI FİİLLER:</b>						
1	Bir saate kadar geç gelmek	I	1G	2G		
2	Bir saati aşan süre ile geç gelmek		1G	2G	3G	
3	Devamlı geç gelmeyi alışkanlık haline getirmek (Altı ay içerisinde geç gelmek suçundan üç defa Disiplin cezası almış olmak kaydıyla)					4G i.Ç
4	Bir gün göreve gelmemek		1G	2G	3G	
5	Art arda iki gün göreve gelmemek				3G	4G i.Ç
6	Bir ay içinde üç gün göreve gelmemek					4G i.Ç
7	Görev tanımına uygun şekilde verilen işi yapmamak		1G	2G	3G	4G i.Ç
8	Yazılı emre rağmen verilen görevi yapmamakta ısrar etmek					4G i.Ç
9	Görev saatinde özel işlerle uğraşmak			2G	3G	4G i.Ç
10	Disiplinsiz davranmak, iş verimini aksatmak ve iş barışını bozmak				3G	4G i.Ç
11	İzinsiz olarak görev yerini terk etmek (Bir ay içinde)	I	1G	2G		
12	İzinsiz olarak görev yerini terk etmeyi alışkanlık haline getirmek. (6 ay içinde 3 defa disiplin cezası almak)					4G i.Ç
13	İşyerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması ya da görev başında uyuması					4G i.Ç
14	İş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etmek		1G	2G	3G	4G i.Ç
15	İş başında ve iş saatlerinde, görev başında uyumak			2G	3G	i.Ç
16	İşyerinde üçüncü kişilerle kavga etmek, küfür ve hakarete bulunmak				3G	4G i.Ç
17	İmza cetvelini imzalamamayı alışkanlık haline getirmek		1G	2G	3G	i.Ç
18	Yönetimindeki aracı, idareden izin almaksızın başkalarına kullandırmak					4G i.Ç
19	Göreve sarhoş gelmek					4G i.Ç
20	İşyerinde alkollü içki kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak					i.Ç
21	İşyerinde uyuşturucu madde kullanmak					i.Ç
<b>İŞ ARKADAŞLARINA KARŞI TUTUMU</b>						
22	Amirlerine karşı doğrudan veya sosyal medya aracılığı ile küfür, tehdit ya da hakaret etmek					4G i.Ç
23	Amirlerine karşı saldırıda bulunmak					i.Ç
24	İş arkadaşlarına küfür, tehdit, hakaret ya da saldırıda bulunmak				3G	4G i.Ç
25	Gerektiği halde iş arkadaşlarına yardımcı olmamak ve yardımcı olmamayı alışkanlık haline getirmek	I	1G	2G	3G	i.Ç
<b>İŞYERİ, ARAÇ ve GEREÇLERİNE ZARAR VERMEK</b>						
26	Yangına sebebiyet vermek					i.Ç
27	İşyerine sabotaj yapmak					i.Ç



T.C.  
YÜKSEK HAKEM KURULU  
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2021/851  
Karar No : 2022/58  
Karar Tarihi : 27/01/2022

28	Yönetimindeki araç ve gereçlerin bakımı ve temizliğine özen göstermemek ve hor kullanmak		1G	2G	3G		i.Ç
29	Araç ve gereçleri kontrol etmeden göreve çıkmak ve bunlarla ilgili bozuklukları zamanında yetkiliye bildirmemek	i	1G	2G	3G	4G	i.Ç
30	Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesine ya da bozulmasına, hasarına neden olmak						
	a)İhmal			2G	3G	4G	i.Ç
	b)Ağır ihmal					4G	i.Ç
	c)Kasıt						i.Ç
31	İçkili araç kullanmak						i.Ç
<b>ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR</b>							
32	İşyerine ait araç ve gereçleri görevi dışındaki işlerde kullanmak				3G		i.Ç
33	Amir durumunda olup, çalıştığı işçileri özel işlerde kullanmak				3G		i.Ç
34	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak		1G	2G	3G		i.Ç
35	Görevi ile ilgili kasten yanlış bilgi vermek, işi aksatmak					4G	i.Ç
36	Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstererek işi aksatmak				3G	4G	i.Ç
37	a)Sınav sırasında kopya çekmek, yardım almak				3G		i.Ç
	b)Soru çalmak, sınav kağıdı ve tutanaklarında değişiklik yapmak						i.Ç
38	Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek			2G	3G		i.Ç
39	Sahte belge düzenlemek, belgede değişiklik yapmak						i.Ç
40	Görevine ilişkin ve gizli kalması gereken sırları kasten açıklamak ya da bu sırları açıklayarak çıkar sağlamak						i.Ç
41	Hırsızlığa tam teşebbüs veya hırsızlık yapmak						i.Ç
42	Rüşvet almak ya da vermeye tam teşebbüs veya rüşvet almak ya da vermek						i.Ç
43	Yerine imza atmak ya da kartını bastırmak suretiyle işe gelmeyen işçiyi gelmiş gibi göstermek				3G	4G	i.Ç
44	İşyerinde siyasi faaliyette bulunmak			2G	3G		i.Ç
(Yukarıda sayılan eylemler dışında kalıp da Disiplin Kurulu' nca suç sayılan ve cezalandırılması gereken benzer fiiller, Disiplin Kurulu'nca suçun ağırlığı dikkate alınarak, ihtardan - işten çıkarmaya kadar ceza verilebilir.)							

**KISALTMALAR**

**İHTAR**

: İ

**GÜNDELİK (YEVMIYE) KESİMİ**

: G

**İŞTEN ÇIKARMA**

: İ.Ç.

