



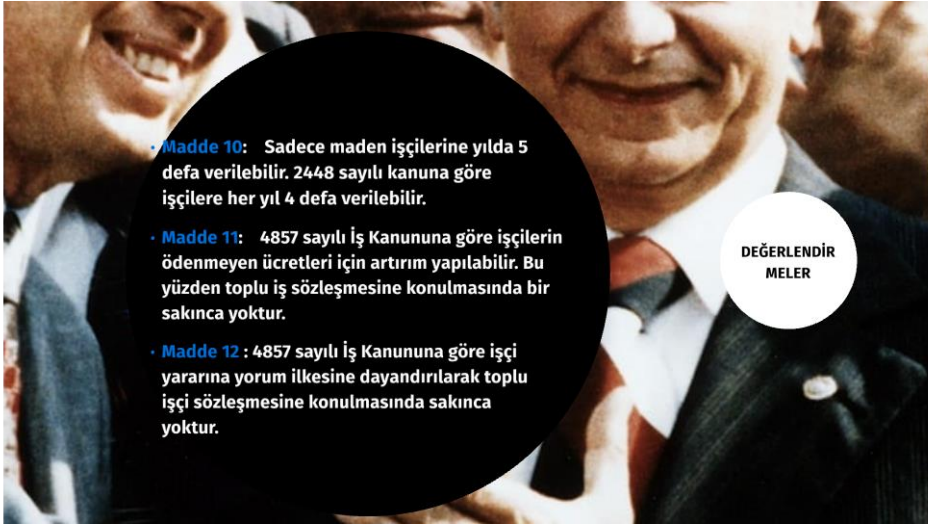


• **Madde 10 :** İşçilere Ocak, Mart, Mayıs, Temmuz, Eylül ve Kasım aylarında aylık ücretlerine ilave olarak 30 günlük ücretleri tutarınca ikramiye ödenir.

• **Madde 11 :** Ücretlerin gecikmeli olarak ödenmesi halinde, geciken her gün için %1 artırılır.

• **Madde 12 :** İş sözleşmesi kıdem tazminatını gerektirecek şekilde sona eren işçilere her iş yılı için kırk günlük ücreti tutarınca kıdem tazminatı ödenir.

DEĞERLENDİRMELE

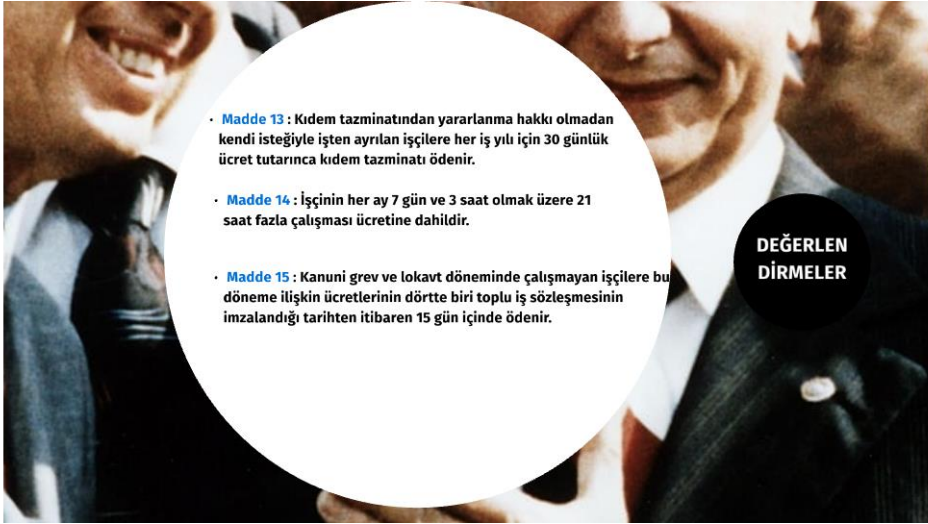


• **Madde 10:** Sadece maden işçilerine yılda 5 defa verilebilir. 2448 sayılı kanuna göre işçilere her yıl 4 defa verilebilir.

• **Madde 11:** 4857 sayılı İş Kanununa göre işçilerin ödenmeyen ücretleri için artırım yapılabilir. Bu yüzden toplu iş sözleşmesine konulmasında bir sakınca yoktur.

• **Madde 12 :** 4857 sayılı İş Kanununa göre işçi yararına yorum ilkesine dayandırılarak toplu işçi sözleşmesine konulmasında sakınca yoktur.

DEĞERLENDİRMELE



• **Madde 13 :** Kıdem tazminatından yararlanma hakkı olmadan kendi isteğiyle işten ayrılan işçilere her iş yılı için 30 günlük ücret tutarınca kıdem tazminatı ödenir.

• **Madde 14 :** İşçinin her ay 7 gün ve 3 saat olmak üzere 21 saat fazla çalışması ücretine dahildir.

• **Madde 15 :** Kanuni grev ve lokavt döneminde çalışmayan işçilere bu döneme ilişkin ücretlerinin dörtte biri toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren 15 gün içinde ödenir.

DEĞERLENDİRMELE

Madde 13 :Toplu iş sözleşmesine konulmasında her hangi bir sakınca yoktur.(4857/24 madde)

Madde 14 : 6356 sayılı Sendikalar toplu iş sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Yasasında bu konu ile ilgili herhangi bir hüküm yoktur. Bu durum ile ilgili Yargıtay kararlarına göre mümkündür. Ücret fazla çalışma ücretinde kapsayacak şekilde kararlaştırılabilir.

Madde 15 : 6356 sayılı Sendikalar kanununun 67.maddenin 3. fıkrasına göre grev ve lokavt süreleri boyunca toplu iş sözleşmesi askıda kalır. Bu yüzden hüküm yerinde değildir.

DEĞERLEN
DİRMELER

Madde 20 : Önceki toplu iş sözleşmesinde düzenlenen ve her ay 15.000 YTL olarak ödenen yakacak yardımı kaldırılmıştır.

Madde 30 Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren işyerlerinde çalışan erkek işçilerin %75 oranında, kadın işçilerin %65 oranında artırılmıştır. Bunun yanı sıra bölüm şefi statüsünde çalışanların ücretlerine %15, usta statüsünde çalışanların ücretlerine %10 ilave artış yapılacaktır.

Madde 31 Bu sözleşme ile işçi ücretlerinde meydana gelen artış nedeniyle, işveren tarafından işçilere ödenmesi gereken geçmiş aylara ilişkin ücret farklarının üçte biri işveren tarafından sendikaya "Toplu İş Sözleşmesi Aidatı" olarak yatırılacak, kalan üçte ikisi işçilere ödenecek.

Madde 34 Genel müdür yardımcıları, işletme müdürü, muhasebe müdürü, teknik işler müdürü bu sözleşmenin kapsamı dışındadır.

DEĞERLEN
DİRMELER

Madde 30 : 4857 sayılı iş kanununun 10.maddesine göre,kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptirler. O yüzden pozitif ayrımcılık olduğundan bu hüküm yerinde değildir.Ancak toplu iş sözleşmesinde ünvanlara göre ücret grupları belirlendiyse bölüm şefi ve usta statüsünde çalışanlara artırım yapılması yerindedir.

Madde 31 : Bu sözleşme ile işçi ücretlerinde meydana gelen artış nedeniyle, işveren tarafından işçilere ödenmesi gereken geçmiş aylara ilişkin ücret farklarının üçte biri işveren tarafından sendikaya "Toplu İş Sözleşmesi Aidatı" olarak yatırılacak, kalan üçte ikisi işçilere ödenecek.

Madde 34 : Toplu iş sözleşmelerinin bir kısmında bazı üst düzey yöneticilerin ve teknik elemaların,hukukçuların,mühendislerin,şef ve müdürlerin hatta büro personellerinin,yaptıkları işin niteliğine bağlı olarak toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında tutuldukları görülmektedir.Bunlar yaptıkları iş gereği işverenle yakın ilişki içinde olan işçilerdir.

DEĞERLEN
DİRMELER

Madde 36 : Bu toplu iş sözleşmesinin uygulamasından doğan uyuşmazlıklar Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenir.

Madde 37 : Gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçinin iş sözleşmesi tutuklu halin 30 günden fazla sürmesi halinde müfeseh sayılır. Tutukluluğun, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden 1 ile 90 gün içerisinde son bulması ve işçinin bir hafta içerisinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işçi işveren tarafından emsallerin haklarıyla işe alınır.

Madde 40 : İşyerinde ki kıdemi ne olursa olsun, iş sözleşmelerinin feshi ihbarında işçi 10 haftalık işveren 12 haftalık bildirim süresine uymak zorundadırlar.

DEĞERLEN
DİRMELER

Madde 36 : (6356 madde 51/1) sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi grev ve lokavt kanununa göre grev ve lokavta gidilmeden önce başarılı çözüm yollarına başvurulur. Toplu iş sözleşmesine göre, uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksel Hakem Kuruluna başvurabilir.

Madde 37 : 4857 Sayılı İş kanuna göre bir işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi durumunda işveren tarafından haklı fesih sebebidir. O yüzden maddenin toplu iş sözleşmesine konulması aykırıdır.

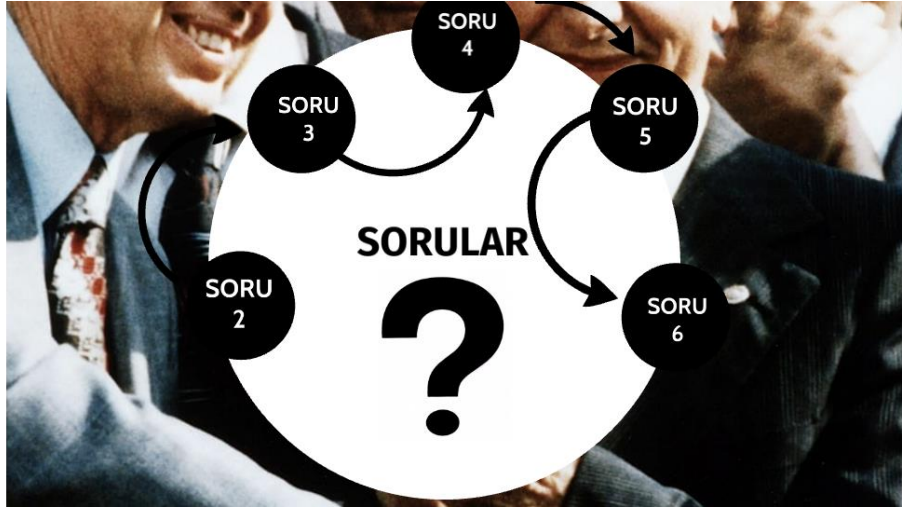
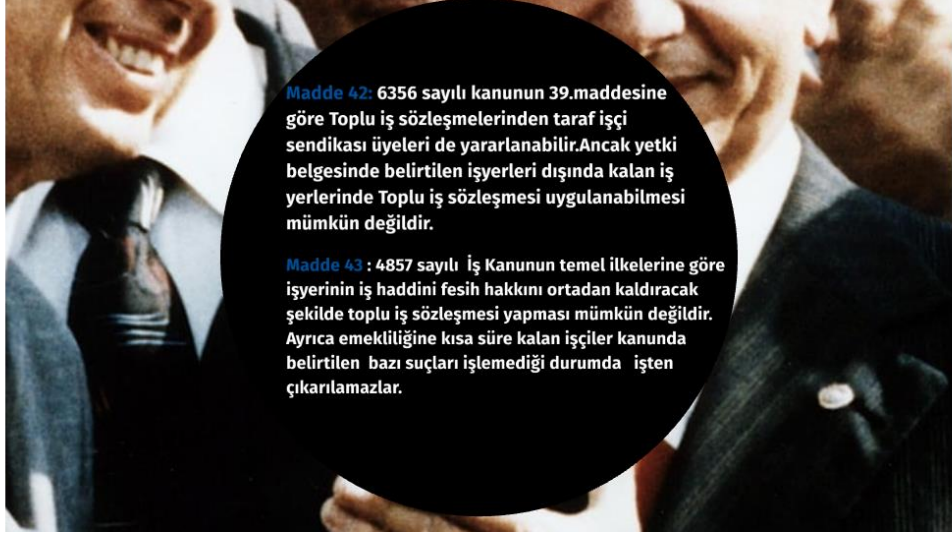
Madde 40 : 6356 ve 4857 sayılı kanunda bu konu hakkında kanun boşluğu mevcuttur. Yargıtay kararlarında bu konu hakkında bir hüküm verilmemiştir. Bu yüzden görüş birliği yoktur. (4857 k. Mad: 17/3) Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile arttırılabilir. İş sözleşmeleri yada toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine olarak bildirim süreleri arttırılabilir. Ancak daha düşük sürelerin kararlaştırılması söz konusu olamaz. Tam terside öngörülmiş görüş birliği yoktur.

DEĞERLEN
DİRMELER

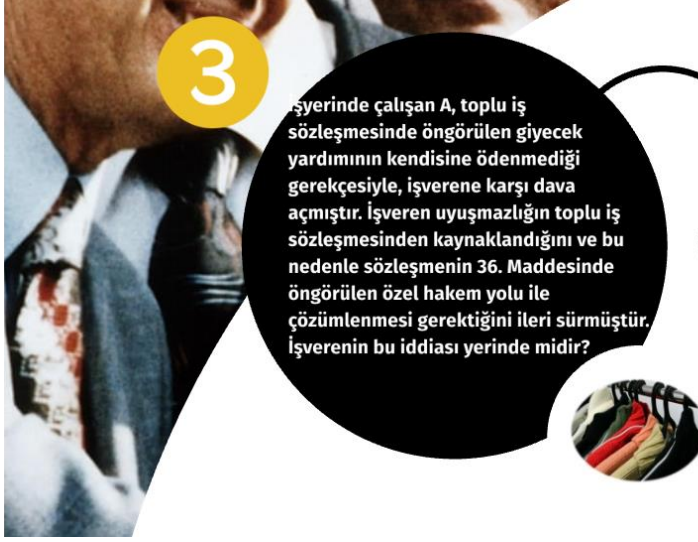
Madde 41 : Bu sözleşmenin yürürlük süresi içerisinde asgari ücretlerin yeniden tespit edilmesi halinde, yeniden belirlenen asgari ücretle, bir önceki kanuni asgari ücret arasındaki fark işçiye ek zammı olarak ödenir.

Madde 42 : İşverenin, aynı işkolunda yeni işyeri veya işyerleri açması halinde bu işyerlerinde çalışan ve taraf işçi sendikasına üye olan işçiler bu sözleşmeden yararlanırlar.

Madde 43 : Emekliliğine 3 yıl ve daha az süresi kalan işçiler, işten çıkarılmazlar. Çıkarıldıkları takdirde hesaplanan kıdem tazminatı 2 kat fazlasıyla ödenir.



4857 sayılı iş kanununa göre 6 defa tekrarlanan bir uygulama sürekli hale gelir ve kazanılmış hak sayılır. Yakacak yardımı ayda bir yapıldığı için TİS süresinde minimum 1 yıl (12 Ay) olduğu için kazanılmış hak sayılır ve işçilerin bu talebi yerindedir.



3

İşyerinde çalışan A, toplu iş sözleşmesinde öngörülen giyecek yardımının kendisine ödenmediği gerekçesiyle, işverene karşı dava açmıştır. İşveren uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığını ve bu nedenle sözleşmenin 36. Maddesinde öngörülen özel hakem yolu ile çözümlenmesi gerektiğini ileri sürmüştür. İşverenin bu iddiası yerinde midir?

CEVAP

6536 sayılı kanununa göre uyuşmazlıkların tümünde tarafların anlaşması halinde Özel Hakem Kurulu olarak uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabilir. Bu maddeye dayandırılan gerekçe ile işverenin bu iddiası yerindedir.

4

Olayda belirtilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, ancak yeni toplu iş sözleşmesi yapılmadan önceki bir dönemde asgari ücrete yapılan artış nedeniyle, işçilerin ek zam isteyebilmeleri mümkün müdür?

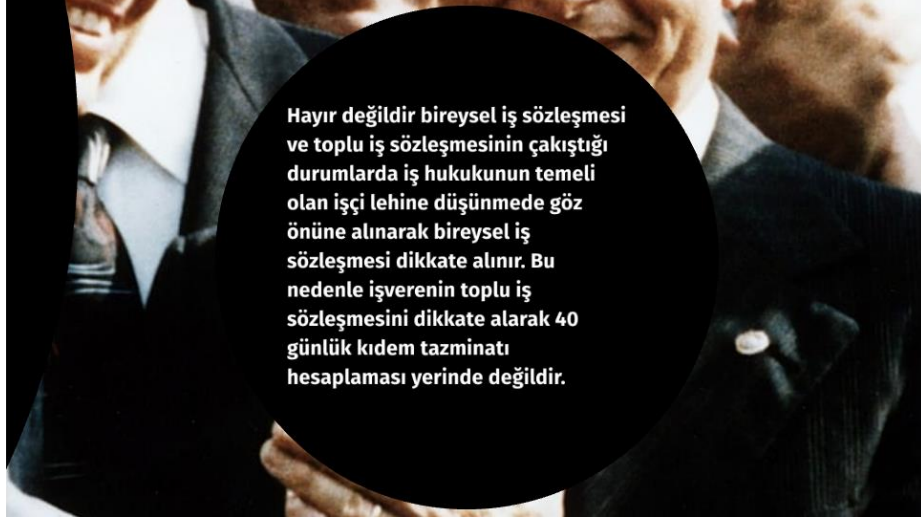
CEVAP

Hayır değildir. Çünkü 6356 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre toplu iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda yetki tespiti yapılmış ise ve barışçıl veya mücadeleci çözüm yolları devam ediyorsa bu süre içerisinde TİS hükümleri aynen devam ediyor kabul edilir. Eğer yetki tespiti yapılmamış ve TİS sona ermiş ise TİS hükümleri bireysel iş hukukuna dönüşür. Bu yüzden işçilerin ek zam istemeleri mümkün değildir.

5

Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu işyerinde çalışan B'nin iş sözleşmesinde her yıl için 60 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeneceği kararlaştırılmıştır. B'nin iş sözleşmesi sona erdiğinde toplu iş sözleşmesindeki hükmü esas alarak her yıl için 40 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödemiştir. İşverenin kıdem tazminatını hesaplarken, iş sözleşmesi yerine toplu iş sözleşmesindeki hükmü esas alması yerinde midir?

CEVAP



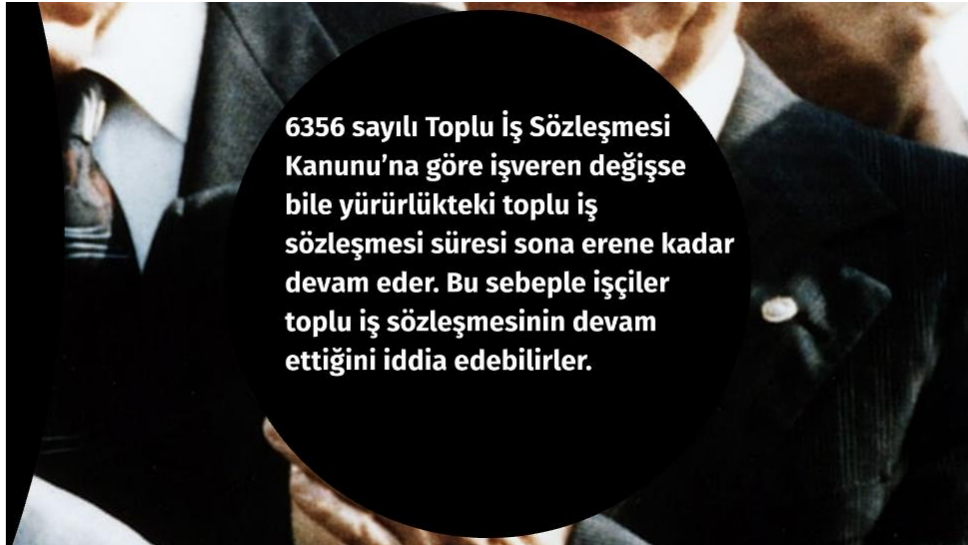
Hayır değildir bireysel iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinin çakıştığı durumlarda iş hukukunun temeli olan işçi lehine düşünmede göz önüne alınarak bireysel iş sözleşmesi dikkate alınır. Bu nedenle işverenin toplu iş sözleşmesini dikkate alarak 40 günlük kıdem tazminatı hesaplaması yerinde değildir.

Bir başka işveren olan ve inşaat işkolunda faaliyet gösteren Kamu kuruluşu K'nın tüzel kişiliğine bir kanun ile son verilmiş ve burada çalışan işçiler buldukları il veya ilçelerin Belediyelerine nakledilmişlerdir. K'ya ait işyerinde tüzel kişiliğine son verilmeden önce yürürlükte olan bir TİS yürürlükteydi.

6

Kamu kuruluşu K' da çalışan ve bir kanunî düzenleme ile belediyeye nakil edilen işçiler eski iş yerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına devam edilmesini talep etmeleri yerinde midir?

CEVAP



6356 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren değişse bile yürürlükteki toplu iş sözleşmesi süresi sona erene kadar devam eder. Bu sebeple işçiler toplu iş sözleşmesinin devam ettiğini iddia edebilirler.